SEOR
Erasmus School of Economics

ARBEIDSMARKTPATRONEN VAN MENSEN DIE WERK(T)EN MET EEN JOBCOACH

Paul de Hek

Arie-Jan van der Toorn

Elisa de Vleeschouwer

COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, NOVEMBER 2019

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

ARBEIDSMARKTPATRONEN VAN MENSEN DIE WERK(T)EN MET EEN JOBCOACH

CONTACTPERSOON

Naam	**Paul de Hek**
Adres	**Marconistraat 16**
	3029 AK Rotterdam
Telefoon	**06 – 4205 7423**
Email	**dehek@seor.eur.nl**

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD I

SAMENVATTING II

1 INLEIDING 2

1.1 Achtergrond van het onderzoek 2

1.2 Aanpak van het onderzoek 4

1.3 Leeswijzer van de rapportage 5

2 ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN EN BEGELEIDING 7

2.1 Inleiding 7

2.2 Hoe vergaat het de groep mensen die werk(t)en met een jobcoach op de arbeidsmarkt? 7

2.3 Welke begeleiding hebben mensen qua jobcoaching gekregen? 11

2.4 Wie werken met een jobcoach? 16

3 DYNAMIEK ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN OP INDIVIDUEEL NIVEAU 18

3.1 Inleiding 18

3.2 Vier groepen 18

4 GROEP A: VRIJ SNEL ZELFSTANDIG AAN HET WERK 24

4.1 Inleiding 24

4.2 Welke personen zitten in deze groep? 24

4.3 Welke begeleiding is ingezet? 25

4.4 De arbeidsmarktuitkomsten nader bekeken 26

5 GROEP B: LANGDURIGE JOBCOACHING 29

5.1 Inleiding 29

5.2 Welke personen zitten in deze groep? 29

5.3 Welke begeleiding is ingezet? 30

5.4 De arbeidsmarktuitkomsten nader bekeken 31

6 GROEP C: WISSELAARS 34

6.1 Inleiding 34

6.2 Welke personen zitten in deze groep? 34

6.3 Welke begeleiding is ingezet? 35

6.4 De arbeidsmarktuitkomsten nader bekeken 36

7 GROEP D: EINDIGT ZONDER WERK 39
7.1 Inleiding 39
7.2 Welke personen zitten in deze groep? 39
7.3 Welke begeleiding is ingezet? 40
7.4 De arbeidsmarktuitkomsten nader bekeken 41
8 EXTERNE JOBCOACHING VERSUS SUBSIDIE VOOR INTERNE WERKBEGELEIDING 44
8.1 Inleiding 44
8.2 Welke personen worden extern en welke intern begeleid? 45
8.3 Hoe vergaat het beide groepen op de arbeidsmarkt? 46
9 WERKGEVERSPERSPECTIEF 48
9.1 Inleiding 48
9.2 Kenmerken werkgevers 48
9.3 Zijn het vaak dezelfde werkgevers? 50
9.4 Werkgevers met externe jobcoaching versus interne werkbegeleiding 51
10 HAALBAARHEID METING NETTO-EFFECTIVITEIT JOBCOACHING 54
10.1 Inleiding 54
10.2 Waaraan meet je succes van jobcoaching af? 55
10.3 Optie 1: Benutten van de minimale loonwaarde (niet haalbaar) 56
10.4 Optie 2: Benutten van beleidswijzigingen 57
10.5 Optie 3: Benutten van te late aanmeldingen (weinig perspectief) 59
10.6 Optie 4: Benutten van gevallen zonder jobcoach door externe oorzaak (niet haalbaar) 60
10.7 Optie 5: Variatie in besluitvorming arbeidsdeskundige (biedt perspectief) 60
10.8 Optie 6: Vergelijking met gemeenten (niet haalbaar) 61
10.9 Optie 7: Vergelijking externe jobcoaching en interne werkbegeleiding (weinig perspectief) 61
10.10 Optie 8: Experimenten met jobcoaching plus (biedt perspectief) 62
I ONDERZOEKSVRAGEN 65
II ONDERZOEKSMETHODEN 67
LITERATUURLIJST 70
DEFINITIES 71

VOORWOORD

Voor u ligt het eerste product van het gezamenlijke UWV-SZW kennisprogramma “Weten wat werkt” gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Ik ben erg blij dat dit kennisprogramma er is. De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking blijft immers achter en we weten nog te weinig wat er nou precies werkt in de dienstverlening aan deze groep.

Ik wil graag meer inzicht krijgen in de feiten over de arbeidsparticipatie van deze mensen, en de bijdrage die onze dienstverlening daaraan levert. Dit rapport is hiertoe een eerste stap. Het brengt in beeld hoe het mensen die werken met een jobcoach vergaat op de arbeidsmarkt. De bevindingen in dit rapport kunnen niet gezien worden als een effectmeting, want er is geen controlegroep waarmee de uitkomsten van deze beschrijving kunnen worden vergeleken. Niettemin ben ik blij dat dit rapport er ligt, omdat het voor het eerst duidelijk is hoe het deze kwetsbare groep op de arbeidsmarkt vergaat.

Ik bedank iedereen die aan dit onderzoek heeft bijgedragen en die eraan heeft meegedacht. Ik ben de onderzoekers van SEOR en UWV Kenniscentrum, de leden van de begeleidingscommissie (waaronder vertegenwoordigers van Ministerie SZW, de Cliëntenraden, VNO/NCW, Oval, Noloc, Jobcoachorganisaties en interne ervaringsdeskundigen van UWV) erkentelijk voor hun inhoudelijke en constructieve inbreng en bereidheid om mee te denken.

Ik kijk uit naar vervolgonderzoek dat nader ingaat op wat wij als UWV zouden kunnen doen om nog meer mensen die werken met een jobcoach aan het werk te houden. Een belangrijke uitkomst van het onderzoek is dat baanbeëindigingen en baanwisselingen in deze groep regelmatig voorkomen. Gemiddeld verliezen deze mensen meer dan eens in de drie jaar hun baan. Slechts een derde slaagt er op dat moment in om direct door te stromen naar een andere baan, ruim een derde lukt dat pas na een periode van gemiddeld 5-6 maanden werkloosheid en de rest vindt helemaal geen nieuwe baan. Dieper inzoomen op wat er speelt omtrent die baanbeëindigingen verdient daarom van harte mijn aanbeveling, zodat wij de effectiviteit van onze dienstverlening kunnen versterken.

Tof Thissen
Directeur UWV Werkbedrijf

SAMENVATTING

Tussen 2013 en 2018 zijn ongeveer 25.000 mensen gestart met een baan waarbij ze vanuit UWV begeleiding kregen van een jobcoach. Van deze groep heeft 95% een Wajonguitkering en 5% een WGA-uitkering. Er is nog weinig bekend over hoe het deze mensen vergaat op de arbeidsmarkt en over de effectiviteit van jobcoaching. Daarom hebben UWV en het Ministerie van SZW aan SEOR gevraagd om hier onderzoek naar te doen. Dit onderzoek valt binnen het gezamenlijke onderzoeksprogramma van UWV en het ministerie van SZW naar de effectiviteit van de dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking. De ambitie is om zowel beleid als dienstverlening '*evidence based*' te laten zijn. Inzicht in de begeleidings- en arbeidsmarktpatronen van mensen met een jobcoach is hierin een belangrijk onderdeel, en mogelijk een opstap naar een uiteindelijke effectmeting van deze dienstverlening.

Dit onderzoek brengt in beeld hoe het de mensen die werk(t)en met een jobcoach vergaat op de arbeidsmarkt, en welke begeleiding ze daarbij hebben gekregen. Aan de hand van administratieve gegevens in de polisadministratie van UWV over de periode 2013-2018 beschrijven we de ontwikkeling van hun arbeidsmarktpositie (of iemand werkt, hoeveel uren, tegen welk loon en op welk type contract) vanaf de start van het eerste jobcoachingstraject waarover informatie beschikbaar is. In de volgende paragrafen vatten we de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek samen.

ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN EN BEGELEIDING

Hoewel deze informatie niet geïnterpreteerd kan worden in termen van effectiviteit – we weten immers niet hoe het de betreffende mensen zou zijn vergaan als de jobcoach er niet was geweest – geeft het wel inzicht in hoe vaak jobcoaching slaagt in haar doel. Jobcoaching wordt ingezet om mensen met een beperking in staat te stellen om in een reguliere functie aan de slag te gaan en te blijven. Belangrijke doelstellingen daarbij zijn werkbehoud en verbetering van de kwaliteit van het werk. UWV heeft tevens de intentie dat de klant aan het eind van een geslaagde jobcoaching zelfstandig (zonder jobcoach) kan werken indien mogelijk. Daarom kijken we in dit onderzoek naar:

- Verschillende maatstaven voor werkbehoud (o.a. gemiddelde fractie van de tijd dat men werkt[1]);
- Kwaliteit van werk (percentage personen dat aan het einde van de meetperiode een vast contract heeft, en gemiddeld uurloon van de gewerkte uren in de meetperiode);
- Zelfstandig werk (percentage van de mensen die aan het einde van de meetperiode zonder jobcoach werken, en gemiddelde fractie van de tijd dat men met een jobcoach werkt[2]).

We komen op basis van dit onderzoek tot de volgende conclusies:

- Drie jaar na de start van de jobcoaching werkt ruim 60% van de Wajongers, waarvan de helft zonder een jobcoach. Bij WGA'ers is dit 50%, waarvan twee derde zonder jobcoach.
- Wajongers hebben gemiddeld ruim 60% van de periode (minimaal 24 maanden) waarin zij gevolgd kunnen worden na de start van hun jobcoaching een baan. In de maanden dat zij een baan hebben, worden zij gemiddeld in 75% van deze maanden begeleid door een jobcoach.[3] WGA'ers hebben gemiddeld bijna 70% van de periode een baan, en werken gemiddeld bijna 60% van deze maanden (waarin zij een baan hebben) met een jobcoach.
- Bij de start van jobcoaching heeft 59% van de Wajongers en 45% van de WGA'ers een proefplaatsing.

1 Aantal maanden werk gedeeld door het totaal aantal maanden in de meetperiode.

2 Aantal maanden werk met jobcoach gedeeld door het aantal maanden werk in de meetperiode.

3 Dit betekent bijvoorbeeld dat een Wajonger in vijf jaar na de start van de jobcoaching gemiddeld drie jaar werk heeft, waarvan (gemiddeld) twee jaar en drie maanden werk met jobcoach en negen maanden werk zonder jobcoach.

- Naarmate de tijd vordert, krijgen zowel Wajongers als WGA'ers die werk(t)en met een jobcoach – als ze aan het werk blijven – vaker een vast contract. Vooral rond twee jaar na de start van jobcoaching stijgt het aandeel vaste contracten. Dit is een logisch moment, aangezien werkgevers (in de observatieperiode) vanwege de Wet Werk en Zekerheid na twee jaar verplicht waren om een vast contract te geven, of het dienstverband te beëindigen. Bij de Wajonggroep heeft 37% van de mensen die na 3 jaar nog werken een vast contract, bij de WGA'ers is dit 45%.
- Bij de start van een baan werken WGA'ers ongeveer 22 uur en Wajongers ongeveer 25 uur per week, en dit blijft gelijk in de jaren daarna.
- Het gemiddelde reële uurloon (gecorrigeerd voor inflatie) neemt bij Wajongers toe van € 6,70 naar € 9,30 en bij WGA'ers van € 11,70 naar € 15,00.
- Het aantal uren aan begeleiding door de jobcoach wordt conform protocol in de maanden/jaren na de start geleidelijk afgebouwd.

DYNAMIEK ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN OP INDIVIDUEEL NIVEAU

In het onderzoek laten we zien hoe de arbeidsmarktpatronen eruitzien als je de mensen die werk(t)en met een jobcoach volgt door de tijd en welke arbeidsmarktpatronen vaak voorkomen. Dit zijn de conclusies:

- Binnen de groep mensen die werk(t)en met een jobcoach zijn vier duidelijk verschillende arbeidsmarktpatronen waarneembaar: Groep A is al vrij snel zelfstandig aan het werk, groep B blijft langdurig werken met een jobcoach, groep C verliest vrij snel het werk en blijft daarna lange tijd zonder werk en groep D wisselt in de jaren na de start van de jobcoaching meerdere keren van arbeidsmarktsituatie. Deze vier groepen, die ongeveer even groot zijn, zijn zichtbaar bij zowel Wajongers als de WGA'ers.

Tabel 1 bevat een overzicht van de werksituatie (deel van de tijd dat men aan het werk is en welk deel daarvan met jobcoach) van de vier groepen (Wajong en WGA).

Tabel 1 Overzicht arbeidsmarktkenmerken

	Gemiddeld	Snel zelfstandig aan het werk	Langdurige jobcoaching	Wisselaars	Eindigt zonder werk
Wajong					
Fractie werk[4]	61%	90%*	89%*	59%	20%*
Fractie jobcoach tijdens werk[5]	77%	43%*	97%*	73%*	87%*
WGA					
Fractie werk	68%	92%*	95%*	70%	28%*
Fractie jobcoach tijdens werk	58%	35%*	97%*	55%	79%*

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

A. De mensen in de groep "Snel zelfstandig aan het werk" zijn vaak in een relatief licht begeleidingsregime[6] gestart. De Wajongers en WGA'ers in deze groep werken een (veel) groter deel van de tijd dan gemiddeld, waarvan een groot deel zonder jobcoach. Zij krijgen vaker dan gemiddeld een vast contract en hebben een hoger uurloon.
B. De Wajongers en WGA'ers in groep "Langdurige jobcoaching" werken ook een (veel) groter deel van de tijd dan gemiddeld. Het overgrote deel hiervan is met jobcoach. Vooral de Wajongers in deze groep zijn minder vaak van baan gewisseld dan gemiddeld.
C. De intensiteit van de begeleiding door de jobcoach neemt in groep "Wisselaars" minder hard af dan gemiddeld, en personen in deze groep wisselen vaker van baan.

4 Aantal maanden werk gedeeld door het totaal aantal maanden in de meetperiode.

5 Aantal maanden werk met jobcoach gedeeld door het aantal maanden werk in de meetperiode.

6 Mensen die werken met een jobcoach worden ingedeeld in verschillende begeleidingsregimes, die de benodigde intensiteit van de jobcoaching bepalen. Er zijn vier begeleidingsregimes: zeer licht, licht, midden en intensief.

D. De mensen in groep “Eindigt zonder werk” werken een (veel) kleiner deel van de tijd dan gemiddeld, en als ze werken ook vaker met een jobcoach. Het merendeel van deze groep is gestart in een intensiever begeleidingsregime dan gemiddeld.

EXTERNE JOBCOACHING VERSUS INTERNE WERKBEGELEIDING

Sinds 2015 kunnen werkgevers een subsidie bij UWV aanvragen waarmee zij werknemers met een Wajong- of WGA-uitkering interne werkbegeleiding kunnen bieden. De werkgever bepaalt op welke wijze hij de interne werkbegeleiding vormgeeft. De werkgever kan dit doen door zelf een jobcoach te betrekken van een daartoe gespecialiseerd bedrijf en/of een eigen medewerker als interne werkbegeleider aan te wijzen. De daadwerkelijke werkzaamheden in geval van interne werkbegeleiding worden niet geregistreerd bij UWV.

We hebben onderzocht of er verschillen zijn tussen de mensen met een externe jobcoach en de mensen die intern worden begeleid:

- Mensen met interne werkbegeleiding[7] krijgen sneller een vast contract en werken een groter deel van de tijd dat men gevolgd kan worden dan mensen met externe jobcoaching. Ondanks een hogere gemiddelde leeftijd, ligt het uurloon van deze groep gemiddeld lager dan van de groep met externe jobcoaching.

De vergelijking tussen externe jobcoaching en interne werkbegeleiding betreft puur een beschrijving en zegt niets over of de ene vorm beter werkt dan de andere. Er kunnen ook andere factoren zijn die dit bepalen.

WERKGEVERSPERSPECTIEF

In het onderzoek hebben we ook het werkgeversperspectief belicht. De conclusies hiervan zijn:

- Over de gehele periode 2013-2017 werkten de ruim 25.000 werknemers uit dit onderzoek bij ongeveer 15.000 werkgevers. Het totaal aantal werkgevers van mensen die werken met een jobcoach is in de periode 2014-2017 met 20% gestegen.[8]
- Ieder jaar stroomden er nieuwe werkgevers in en vielen andere werkgevers weer af. Jaarlijks stopt ongeveer een derde van de eerder ingestroomde werkgevers. Een klein deel hiervan heeft later weer opnieuw iemand in dienst met een jobcoach. Stoppen kan hier overigens betekenen dat een persoon blijft werken bij hetzelfde bedrijf, maar zonder jobcoach. Dit was bij 30% van de uitgestroomde werkgevers het geval.

HAALBAARHEID METING NETTO-EFFECTIVITEIT JOBCOACHING

Ten slotte hebben we onderzocht in hoeverre een vervolgonderzoek naar de netto-effectiviteit van jobcoaching haalbaar is:

- De twee opties met het meeste perspectief zijn effectmetingen op basis van (i) het experimenteren met een nieuwe vorm van jobcoaching, en (ii) variatie in de besluitvorming van arbeidsdeskundigen. Ten eerste is het mogelijk om een experiment op te zetten waarin de huidige jobcoaching wordt vergeleken met een nieuwe, uitgebreidere vorm: “jobcoaching plus”. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een variant waarbij de jobcoaching in alle begeleidingsregimes intensiever is, of een variant waarbij de jobcoach meer taken heeft, bijvoorbeeld in de begeleiding van de thuissituatie en/of het zoeken naar ander werk bij dreigende baanbeëindiging. Een effectmeting op basis van variatie in de besluitvorming van arbeidsdeskundigen biedt ook perspectief. Als er voldoende variatie is in de beoordeling van arbeidsdeskundigen welk begeleidingsregime nodig is, en de toekenning van

[7] Zie ook de definitielijst aan het einde van dit rapport.

[8] Omdat in 2013 mogelijk niet alle werkgevers van mensen die werken met een jobcoach in het jobcoachportaal geregistreerd waren, is de stijging in het aantal werkgevers berekend op basis van 2014.

mensen aan een arbeidsdeskundige is willekeurig, kan een effect gemeten worden van de intensiteit van jobcoaching. In beide gevallen betreft het dus een effectmeting van een vorm van jobcoaching ten opzichte van een andere vorm van jobcoaching.

- Er zijn geen haalbare opties gevonden om het netto-effect van de inzet van jobcoaching vast te stellen ten opzichte van geen jobcoaching inzetten. Wel is er perspectief om een effectmeting te doen voor specifieke aspecten van de jobcoaching. Om te bepalen of zo'n effectmeting zinvol is, moet een afweging worden gemaakt tussen de relevantie van het te meten effect, de kosten die gepaard gaan met de effectmeting en de verwachtingen ten aanzien van (het wel of niet voldoen aan) de voorwaarden voor een betrouwbare effectmeting.

1 INLEIDING

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND VAN HET ONDERZOEK

Tussen 2013 en 2018 zijn ongeveer 25.000 mensen gestart met een baan waarbij ze vanuit UWV begeleiding kregen van een jobcoach. Van deze groep heeft 95% een Wajonguitkering en 5% een WGA-uitkering[9]. Er is nog weinig bekend over hoe het deze mensen vergaat op de arbeidsmarkt. Dit onderzoek richt zich daarom op het in beeld brengen van de arbeidsmarktpatronen van deze groep, en brengt in beeld welke begeleiding ze daarbij hebben gekregen.

Ruim 30% van de Wajongers met arbeidsvermogen heeft een baan bij een reguliere werkgever. Ruim een derde van die groep krijgt daarbij ondersteuning van een jobcoach.[10] Voor de toekenning van jobcoaching is het vereist dat de klant die de voorziening aanvraagt structureel functionele beperkingen heeft. Deze structureel functionele beperkingen zijn door UWV vastgesteld evenals de noodzaak tot het inzetten van een jobcoach.[11] De voorziening is erop gericht om mensen met een arbeidsbeperking in staat te stellen stabielere arbeidslevens op te bouwen. De intentie van jobcoaching is dat de werknemer, indien mogelijk, uiteindelijk zelfstandig(er) kan werken. Een nadere uitleg van het instrument jobcoaching is te vinden in kader 1.1.

De Programmaraad[12] beschrijft het begrip jobcoaching als volgt: 'de ondersteuning die mensen met een beperking in staat stelt om bij een werkgever in een reguliere functie aan de slag te gaan en te blijven'. Jobcoaching is dus een beroep met als belangrijkste doel om mensen met een beperking te laten functioneren op de werkvloer. De taken van de jobcoach waarbij men hieraan moet denken zijn onder andere: structureren van het werk, introduceren van de klant, begeleiden op het werk, of het begeleiden in de thuissituatie mits het werkgerelateerd is.

Het beroep jobcoach is begin jaren negentig vanuit de Verenigde Staten overgekomen naar Nederland. In de periode 1992-1995 werd er voor het eerst geëxperimenteerd met de inzet van de jobcoach bij jongeren met een MLK[13] achtergrond. Sindsdien is dit beroep flink gegroeid (Programmaraad, 2017). Vanaf 1998 kon men in het kader van de REA (Wet op de (re)integratie van arbeidsgehandicapten) een jobcoachvoorziening aanvragen (Aarts et al., 2008). Eind 2005 werd de regeling opgenomen in de WIA en sinds 2006 wordt externe jobcoaching door UWV aangeboden als een werknemersvoorziening. Dit beroep werd in de jaren daarna nog verder geprofessionaliseerd en aangepast. Na een fraudeschandaal in 2012 is er een strak kader opgezet om misbruik in de toekomst te voorkomen. Dit kader bestaat uit een erkenningskader,[14] een jobcoachprotocol[15] en een jobcoachportaal. Daarnaast is het vanaf 2015 bij wet mogelijk voor werkgevers om een subsidie aan te vragen voor het zelf regelen van jobcoaching, ofwel interne werkbegeleiding.

9 Voor de definities zie de definitielijst aan het einde van dit rapport.

10 UWV Monitor Arbeidsparticipatie, 2018.

11 Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016.

12 Samenwerkingsverband waarin Divosa, de VNG, UWV en Cedris vertegenwoordigd zijn en dat beoogt de arbeidsmarktregio's te ondersteunen door onder meer samenwerking tussen alle betrokken partijen te stimuleren, door vragen te beantwoorden en door bijeenkomsten voor kennis- en contactuitwisseling te organiseren.

13 MLK-onderwijs is een voormalige Nederlandse onderwijsvorm die gericht was op moeilijk lerende kinderen.

14 https://www.uwv.nl/zakelijk/Images/erkenningskader-uitvoering-persoonlijke-ondersteuning.pdf

15 https://www.uwv.nl/zakelijk/images/protocol-jobcoach-2016.pdf

Kader 1.1 Uitleg instrument jobcoach

In het Jobcoachprotocol van UWV wordt jobcoaching gedefinieerd als: "*De voorziening die (..) door UWV kan worden toegekend aan een klant. De voorziening heeft tot doel om de klant te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken in dienstbetrekking, indien die ondersteuning een compensatie vormt voor zijn beperkingen. De activiteiten en handelingen die de Jobcoach verricht zijn er op gericht om de klant zelfstandig(er) zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren. Maakt de klant gebruik van een Jobcoach van een Jobcoachorganisatie, dan dient deze Jobcoach ook de werkgever zodanig te coachen, dat de werkgever de begeleiding van de klant op zich kan nemen.*"

Jobcoaching is één van de voorzieningen die UWV aanbiedt ten behoeve van de ondersteuning van de arbeidsparticipatie van personen met een structureel functionele beperking. UWV heeft een wettelijke taak om deze voorzieningen te verstrekken. De voorzieningen hebben tot doel om de klant te ondersteunen bij het werk. Als iemand – als gevolg van zijn beperkingen – uitsluitend door inzet van de voorziening Jobcoaching zijn werkzaamheden kan uitvoeren, dan kan hij, of zijn werkgever, een aanvraag doen voor jobcoaching. Vraagt een klant de voorziening aan, dan is het Protocol Jobcoach UWV van toepassing. In dit Protocol is alle relevante informatie opgenomen over de voorwaarden waaronder UWV Jobcoaching kan toekennen. Het bevat onder andere informatie over de voorwaarden die UWV aan de dienstbetrekking stelt, de maximale duur van de voorziening en de begeleidingsregimes.[16]

De maximale duur van de jobcoaching is in principe drie jaar in dezelfde dienstbetrekking bij dezelfde werkgever. Wanneer een klant na drie jaar nog niet in staat is om zelfstandig te werken, kan de jobcoaching verlengd worden. Mensen die werken met een jobcoach worden ingedeeld in verschillende regimes, die de benodigde intensiteit van de coaching bepalen. Tabel 1.1 laat de verschillende regimes met hun maximale intensiteit zien.

Tabel 1.1 De maximale intensiteit van de verschillende begeleidingsregimes

Begeleidingsregimes	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Zeer licht	3%	3%	3%
Licht	6%		
Midden	10%	5%	
Intensief	15%	7,5%	6%

Toelichting: de percentages geven het aandeel van de totale werktijd dat een klant begeleid wordt weer.

De daadwerkelijke intensiteit kan mogelijk iets afwijken van deze percentages, afhankelijk van wat de arbeidsdeskundige van UWV denkt dat een klant nodig heeft.[17] De jobcoachorganisatie declareert de daadwerkelijk gemaakte uren in een jobcoachportaal bij UWV.

Bron: Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016

De laatste jaren zijn er in Nederland aardig wat studies verschenen over jobcoaching.[18] De meeste hiervan zijn kwalitatief van aard. Informatie over de arbeidsmarktpatronen van mensen die jobcoaching krijgen ontbreekt. Ook is er nog geen onderzoek gedaan naar de effectiviteit van jobcoaching.

Daarom hebben UWV en het Ministerie van SZW aan SEOR gevraagd om hier onderzoek naar te doen. Dit onderzoek valt binnen het gezamenlijke onderzoeksprogramma van UWV en het ministerie van SZW naar de effectiviteit van de dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking. De ambitie is om zowel beleid als dienstverlening '*evidence based*' te laten zijn. Inzicht in de begeleidings- en arbeidsmarktpatronen van mensen met een jobcoach is hierin een belangrijk onderdeel, en mogelijk een opstap naar een uiteindelijke effectmeting van deze dienstverlening. Daarnaast is inzicht nodig in de mogelijkheden van vervolgonderzoek waarin de netto-effectiviteit van jobcoaching kan worden gemeten.

16 UWV vergoedt alleen jobcoaching als die wordt verstrekt door erkende jobcoachorganisaties. Ten behoeve van die erkenning heeft UWV een Erkenningskader.

17 Een jobcoach kan echter niet meer begeleiding inzetten dan het regime voorschrijft. De maximale percentages zijn zo veel als mogelijk leidend.

18 Bijvoorbeeld: Beukema & Kuipers (2018). Stilzitten is niets voor mij., Regioplan (2018). Jonggehandicapten duurzaam aan het werk., De Beleidsonderzoekers (2018). Met de Jobcoach lukt het wel.

Dit onderzoek moet inzicht geven in de arbeidsmarktpatronen van de mensen die werken met een jobcoach en de begeleiding die ze daarbij hebben gekregen van een jobcoach. Dit houdt in dat we kijken naar de dynamiek op persoonsniveau: periodes van werk/geen werk, met/zonder jobcoach, de ontwikkeling van de hoogte van het uurloon en van het aantal gewerkte uren. Qua begeleiding onderzoeken we hoe intensief de jobcoaching is, welke activiteiten er worden uitgevoerd en of er vaak van jobcoach wordt gewisseld. Daarnaast inventariseren we of er manieren zijn waarop de netto-effectiviteit van jobcoaching kan worden gemeten.

De doelen van het onderzoek luiden:

1. Inzicht verkrijgen in de begeleidingspatronen en de arbeidsmarktpatronen van mensen die in de periode 2012-2018 hebben gewerkt met een jobcoach.
2. Vaststellen van de haalbaarheid van een vervolgonderzoek waarin de netto-effectiviteit van jobcoaching wordt gemeten.

De veertien deelvragen van het onderzoek zijn te vinden in bijlage I.

1.2 AANPAK VAN HET ONDERZOEK

Het onderzoek bestaat uit twee delen. Deel 1 is gericht op het verkrijgen van inzicht in begeleidingspatronen en arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach. Deel 2 is gericht op het vaststellen van de haalbaarheid van een vervolgonderzoek waarin de netto-effectiviteit van jobcoaching wordt gemeten.

1.2.1 Deel 1

Onderzoekspopulatie

Uitgangspunt van dit deel van het onderzoek zijn de mensen die in de periode 2013-2017 zijn gestart met werk waarbij ze door UWV zijn ondersteund met een jobcoach. Enerzijds betreft dit begeleiding door een externe jobcoach, waarover gegevens zijn geregistreerd in het jobcoachportaal van UWV. Tevens zijn gegevens verzameld over mensen die in deze periode interne werkbegeleiding kregen, gefinancierd door UWV via de werkgeverssubsidie. Mensen die via de gemeente jobcoaching ontvingen, vallen buiten dit onderzoek.

In kaart brengen van de (dynamiek in) arbeidsmarktpositie

Dit rapport brengt in beeld hoe het mensen die werk(t)en met een jobcoach is vergaan op de arbeidsmarkt. Aan de hand van administratieve gegevens in de Polisadministratie van UWV[19] beschrijven we de ontwikkeling van hun arbeidsmarktpositie (of iemand werkt, hoeveel uren, tegen welk loon en op welk type contract) vanaf de start van het eerste volledige jobcoachingstraject waarover informatie beschikbaar is.[20] Dit doen we eerst (in hoofdstuk 2) voor de groep als geheel, om vervolgens (in hoofdstuk 3) de dynamiek achter dit totaalbeeld te onderzoeken.

Dit laatste doen we op basis van een combinatie van een sequentie- en clusteranalyse (zie bijlage II.2 voor de beschrijving van deze methode). Via deze onderzoeksmethode brengen we individuele arbeidsmarktpatronen in kaart en vormen we vier groepen van veelvoorkomende arbeidsmarktpatronen. Een clusteranalyse zorgt ervoor dat de populatie zo wordt ingedeeld, dat de verschillen tussen de patronen binnen een groep zo gering mogelijk zijn en de verschillen tussen de patronen tussen groepen zo groot mogelijk zijn. Om de groepen zo duidelijk mogelijk af te bakenen, hebben we vervolgens een aantal aanvullende criteria geformuleerd en op basis daarvan sommige mensen handmatig ingedeeld in andere groepen (zie bijlage II.2).

Kenmerken van geïdentificeerde groepen

De hieruit voortkomende groepen zijn daarna één voor één beschreven aan de hand van persoonskenmerken, de ingezette begeleiding en de arbeidsmarktuitkomsten. Daarbij is – waar nodig – rekening gehouden met

[19] In deze bestanden is van iedereen – in de periode dat zij gevolgd kunnen worden – per maand bekend in welke arbeidsmarktsituatie zij zich bevinden.

[20] Idealiter zou de ontwikkeling worden bepaald vanaf de start van het eerste jobcoachingstraject, maar omdat informatie over de jobcoaching pas sinds 2013 wordt geregistreerd in het jobcoachportaal van UWV kunnen we dit niet moment niet voor iedereen vaststellen.

samenstellingseffecten, die kunnen ontstaan als mensen niet even lang gevolgd kunnen worden. Voor deze samenstellingseffecten hebben we in de analyses gecorrigeerd op basis van *fixed-effect* vergelijkingen (zie bijlage II.1 voor de beschrijving van de methode).

1.2.2 Deel 2

Om de haalbaarheid van een vervolgonderzoek waarin de netto-effectiviteit van jobcoaching wordt gemeten vast te stellen, zijn verschillende (quasi-)experimentele methoden onderzocht. Er zijn zeven opties voor vervolgonderzoek geïdentificeerd. Deze opties zijn verder onderzocht met behulp van informatie van UWV. In eerste instantie zijn we nagegaan onder welke voorwaarden de opties onderzoek naar de netto-effectiviteit mogelijk maken. Vervolgens zijn we in gesprek gegaan met de begeleidingscommissie en een betrokken UWV-medewerker om te toetsen of (nu of in de toekomst) aan deze voorwaarden kan worden voldaan. Tijdens deze gesprekken is onder andere nagegaan of de benodigde informatie beschikbaar is om een geschikte controlegroep te onderscheiden. Daarbij hebben we de verschillende opties en de daarvoor benodigde informatie voorgelegd en is gevraagd of er nog andere aanknopingspunten te bedenken zijn. Naast dit gesprek is ook schriftelijk aan een medewerker in de uitvoering bij het UWV gecontroleerd of de benodigde informatie boven tafel te krijgen is.

1.3 LEESWIJZER VAN DE RAPPORTAGE

Het onderzoeksrapport is als volgt ingedeeld:

- Hoofdstuk 2 zet de arbeidsmarkt-, begeleidings- en persoonskenmerken van mensen die werk(t)en met een jobcoach op een rij. Hieruit volgt een totaalbeeld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Beginnend vanuit een situatie van werk met jobcoach, laat dit totaalbeeld zien dat de groep als geheel zich ontwikkelt richting drie situaties: werk met jobcoach, werk zonder jobcoach en geen werk.
- In hoofdstuk 3 onderzoeken we de dynamiek achter dit totaalbeeld en worden de mensen op basis van hun arbeidsmarktpatronen ingedeeld in vier groepen.
- In hoofdstukken 4 tot en met 7 lichten we deze vier groepen verder uit. Hierin beschrijven we de persoonskenmerken van de mensen in die groep, de wijze waarop ze zijn begeleid en hoe het hen vergaat op de arbeidsmarkt qua loon, gewerkte uren en type arbeidscontract.
- Hoofdstuk 8 gaat in op de verschillen in persoonskenmerken en arbeidsmarktuitkomsten tussen mensen met externe jobcoaching en mensen met interne werkbegeleiding.
- In hoofdstuk 9 wordt het werkgeversperspectief nader bekeken, door te kijken naar kenmerken van en variatie in de groep werkgevers die mensen met een jobcoach in dienst hebben.
- Ten slotte wordt in hoofdstuk 10 ingegaan op de mogelijkheden waarop de netto-effectiviteit van jobcoaching kan worden gemeten.

2

ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN EN BEGELEIDING

2 ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN EN BEGELEIDING

2.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk brengt in beeld hoe het de groep mensen, die in de periode 2013-2017 is gestart met een jobcoach, is vergaan op de arbeidsmarkt. We laten zien welke begeleiding zij daarbij hebben gekregen en wat de persoonskenmerken zijn van deze groep UWV-klanten. Ook brengen we in beeld hoe de samenstelling van deze groep werknemers in de loop der jaren is veranderd. Hierbij wordt steeds onderscheid gemaakt naar UWV-regeling (Wajong en WGA).

In totaal zijn ruim 25.000 personen in de periode 2013-2017 gestart met een jobcoach via het UWV. Ongeveer 95% van deze personen heeft een Wajong-uitkering, de rest (ongeveer 5%) heeft een WGA-uitkering.[21]

Samengevat concluderen we het volgende:

Voor de groep met een Wajong-uitkering, die vanaf een bepaald moment met hulp van een jobcoach aan het werk gaan, geldt na drie jaar dat

- ruim 60% werk heeft, waarvan ongeveer de helft nog met een jobcoach;
- ruim 35% van de werkenden een vast contract heeft;
- het uurloon (van degenen die werken) gemiddeld 38% hoger ligt dan bij de start van de jobcoaching.

Voor de groep met een WGA-uitkering, die vanaf een bepaald moment met hulp van een jobcoach aan het werk gaan, geldt na drie jaar dat

- 50% werk heeft, waarvan ongeveer een derde nog met een jobcoach;
- ruim 45% van de werkenden een vast contract heeft;
- het uurloon (van degenen die werken) gemiddeld 29% hoger ligt dan bij de start van de jobcoaching.

De intensiteit van (externe) jobcoaching neemt – voor degenen die met een externe jobcoach werken – in de maanden na de start af van gemiddeld 8% en stabiliseert na ongeveer anderhalf jaar rond de 5% van het aantal gewerkte uren. De samenstelling van activiteiten die een jobcoach uitvoert, verandert in de eerste maanden na start van een traject. In het begin van een traject wordt de klant door de jobcoach geïntroduceerd bij de werkgever en ingewerkt en getraind, terwijl jobcoaches zich in een later stadium meer op begeleiding in de thuissituatie en evaluatie en coördinatie richten. Zowel bij de Wajongers als de WGA'ers ontvangt sinds 2015 een groeiend aandeel interne werkbegeleiding.

2.2 HOE VERGAAT HET DE GROEP MENSEN DIE WERK(T)EN MET EEN JOBCOACH OP DE ARBEIDSMARKT?

In deze paragraaf onderscheiden we vier arbeidsmarktsituaties waarin mensen zich kunnen bevinden:

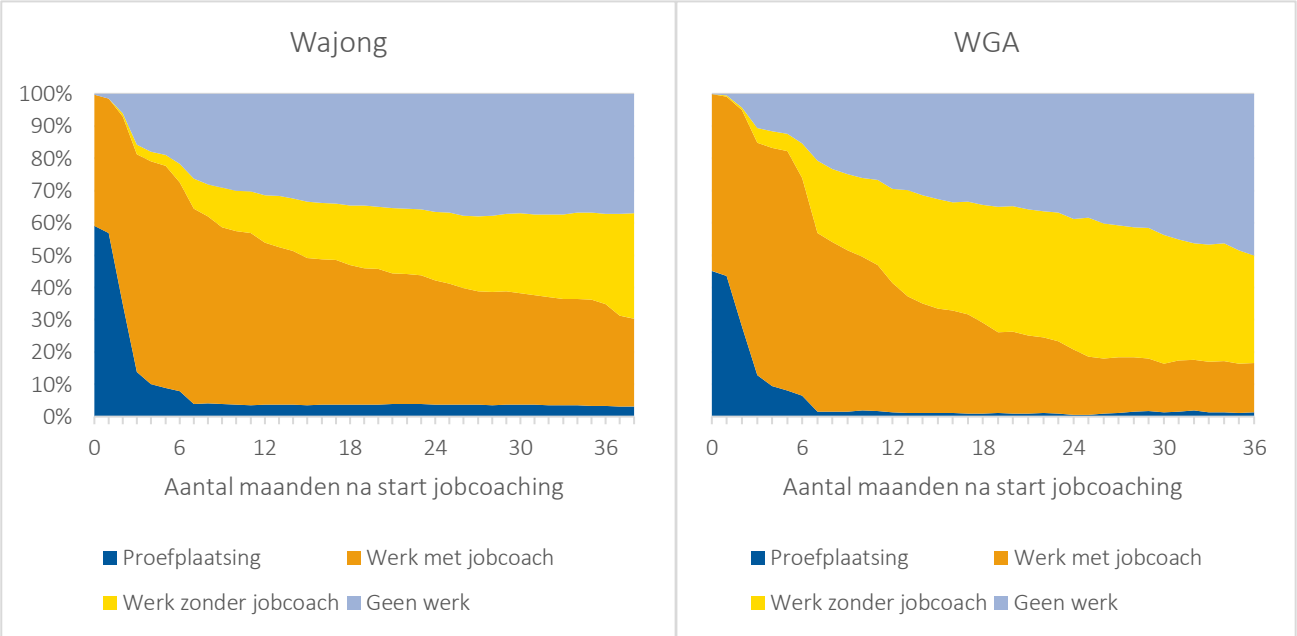
1. Proefplaatsing
2. Werk met jobcoach (m.u.v. proefplaatsing)
3. Werk zonder jobcoach
4. Geen werk (zonder jobcoach)

[21] Het eerste jaar dat wij kunnen waarnemen, 2013, bevat aanzienlijk minder aantallen dan de daaropvolgende jaren. Dit komt doordat de registratie van mensen met een jobcoach pas in de loop van 2013 is opgestart.

Ruim 60% van de Wajongers werkt nog steeds na 3 jaar, ongeveer de helft daarvan nog steeds met een jobcoach

Na drie jaar is meer dan 60% van de Wajongers en ongeveer 50% van de WGA'ers aan het werk, al dan niet met jobcoach. Dit zijn allemaal mensen met een structureel functionele beperking, die zonder deze ondersteuning niet in staat werden geacht betaald werk op de vrije arbeidsmarkt te vinden of te behouden dat past bij hun talenten en ontwikkelingsmogelijkheden. Ongeveer een derde is na drie jaar aan het werk zonder jobcoach. Figuur 2.1 toont op groepsniveau in welke arbeidsmarktpositie mensen zich bevinden per maand na de start van jobcoaching.[22]

Figuur 2.1 Arbeidsmarktpositie in maanden na start jobcoaching voor Wajong en WGA



Toelichting: De figuur toont het percentage dat x maanden na de eerste start van de jobcoaching een proefplaatsing, werk met jobcoach, werk zonder jobcoach of geen werk heeft. Op tijdstip 0 kijken we naar de hele populatie. Naarmate het aantal maanden groter wordt, gaat het om minder personen (zie ook tabel 2.1 en 2.2), omdat er steeds minder mensen in het databestand zitten die we zo lang kunnen volgen na hun start met jobcoaching.

In het begin heeft iedereen (per definitie) werk met een jobcoach, al dan niet in een proefplaatsing. Figuur 2.1 laat vervolgens zien hoe de vier aandelen zich in de loop van de tijd (per maand) ontwikkelen. Het aandeel mensen dat werkt zonder jobcoach (het gele vlak) is in de eerste maanden logischerwijs nog erg klein, maar neemt in de loop van de tijd langzaam toe. De ontwikkeling van de aandelen personen in de verschillende situaties worden eveneens weergegeven in de tabellen 2.1 en 2.2, per half jaar na de start van jobcoaching.

[22] Uit onze analyse blijkt dat het beeld stabiel blijft als deze figuren apart voor verschillende instroomjaren worden gemaakt (resultaten zijn op aanvraag beschikbaar).

Tabel 2.1 Verdeling Wajongers over arbeidsmarktsituaties in de tijd

	Aantal jaar na eerste start met jobcoach									
	0	½	1	1 ½	2	2 ½	3	3 ½	4	4 ½
Geen werk	0%	22%	32%	35%	36%	37%	37%	37%	38%	41%
Werk met jobcoach	41%	65%	50%	43%	38%	34%	32%	28%	27%	24%
Werk zonder jobcoach	0%	6%	15%	18%	21%	25%	28%	32%	33%	32%
Proefplaatsing	59%	8%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	2%	2%
Totaal (%)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Totaal (N)	**24.149**	**22.599**	**20.440**	**18.056**	**15.023**	**12.155**	**8.523**	**5.567**	**2.458**	**435**

Tabel 2.2 Verdeling WGA'ers over arbeidsmarktsituaties in de tijd

	Aantal jaar na eerste start met jobcoach									
	0	½	1	1 ½	2	2 ½	3	3 ½	4	4 ½
Geen werk	0%	15%	30%	34%	39%	44%	50%	53%	56%	62%
Werk met jobcoach	55%	67%	40%	28%	20%	15%	15%	11%	6%	8%
Werk zonder jobcoach	0%	11%	29%	36%	40%	40%	33%	35%	37%	31%
Proefplaatsing	45%	6%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%
Totaal (%)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Totaal (N)	**1.275**	**1.185**	**1.057**	**887**	**730**	**586**	**423**	**283**	**144**	**26**

Meer dan de helft van de Wajongers begint met een proefplaatsing. Na een jaar heeft 50% van de Wajongers nog werk met een jobcoach, heeft 15% werk zonder jobcoach en heeft 32% geen werk. Na twee jaar is het percentage mensen die werken met een jobcoach gedaald naar 38%, heeft 21% werk zonder jobcoach en heeft 36% geen werk.

In de WGA-groep begint iets minder dan de helft met een proefplaatsing. Na een jaar werkt 40% nog met een jobcoach, werkt 29% zonder jobcoach en heeft 30% geen werk. Bij WGA'ers neemt het aandeel mensen dat werkt met een jobcoach sneller af dan bij Wajongers, en nemen de aandelen mensen die werken zonder jobcoach en – vooral – die geen werk hebben sneller toe.

Het aandeel proefplaatsingen neemt voor beide regelingen logischerwijs snel af, want een proefplaatsing duurt in beginsel twee maanden.[23] Dat dit percentage niet nul wordt, heeft te maken met het feit dat mensen na verloop van tijd hun werk verliezen en daarna opnieuw met een proefplaatsing beginnen.

Bovenstaande figuren en tabellen tonen het totaalbeeld van de groep als geheel. Daarin blijft buiten beeld hoe personen zich bewegen tussen de arbeidsmarktposities. Je ziet niet welke persoon van welke situatie naar welke situatie is gegaan. Ook zie je niet of iemand die eenmaal werkt zonder jobcoach, dit blijft doen, of dat hij die baan daarna verliest en werkloos wordt of weer gaat werken met een jobcoach. Om dit te achterhalen, brengen we in hoofdstuk 3 de individuele patronen in beeld.

Aandeel vaste contracten en uurloon stijgen, aantal gewerkte uren blijft constant

Figuur 2.2 geeft de ontwikkeling van een aantal baankenmerken weer. Om te corrigeren voor samenstellingseffecten, die kunnen ontstaan doordat niet iedereen even lang wordt gevolgd, hebben we een *fixed effects* methode toegepast. Een beschrijving van deze methode is te vinden in bijlage II.1.

Naarmate de tijd vordert, krijgen zowel Wajongers als WGA'ers vaker een vast contract.[24] Vooral rond het 2e jaar stijgt het aandeel vaste contracten aanzienlijk. Dit is een logisch moment aangezien werkgevers vanwege

[23] De proefplaatsing kan verlengd worden tot een maximum van zes maanden. Zie ook de Beleidsregels proefplaatsing UWV 2013.

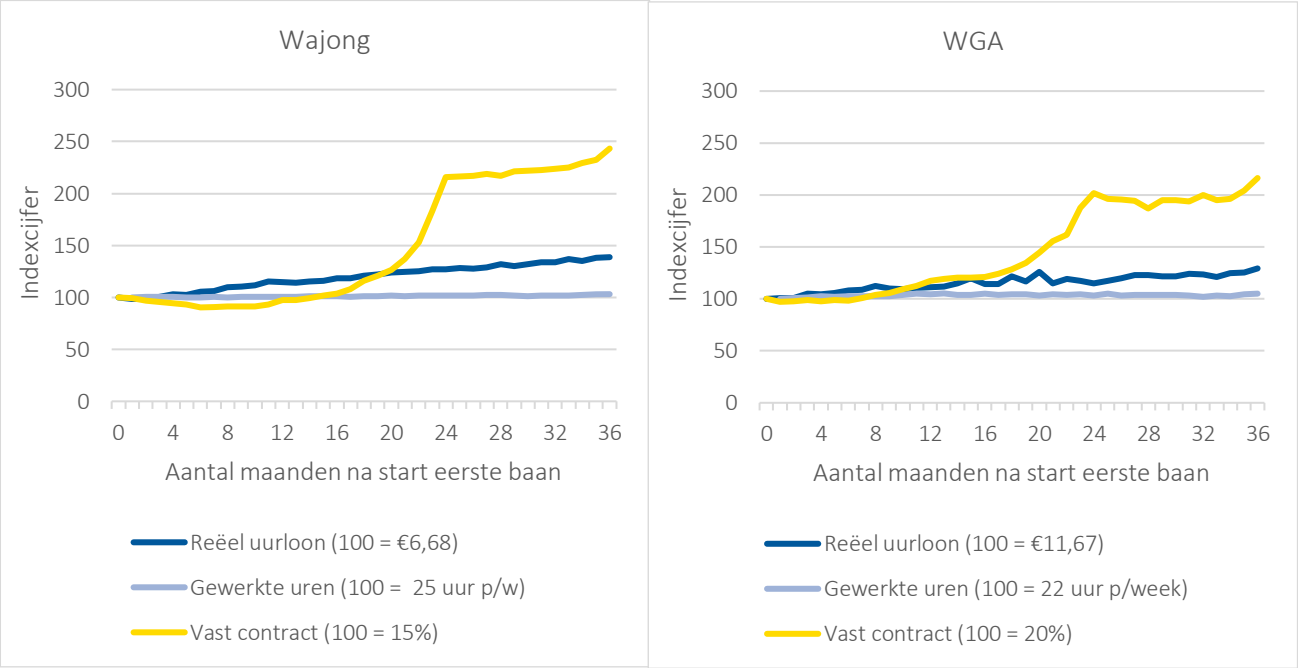
[24] Het aandeel vaste contracten bij de start van jobcoaching ligt relatief hoog. Dit wordt ook gevonden in de UWV Monitor Arbeidsparticipatie (het aandeel vaste contracten voor Wajongers bij werkhervatting ligt op 10% in 2015 en op 7% in 2016 en 2017). Daarnaast speelt hier mee dat 20% van de mensen al voor de start van de jobcoaching een baan had bij dezelfde werkgever. Daarvan had 42% al een vast contract. Van de personen die in een nieuwe baan met jobcoaching beginnen had ongeveer 8% een vast contract bij de start. (Alle personen die aan het begin van hun observatieperiode al in een later stadium van jobcoaching zaten, zijn uit de dataset verwijderd.)

de Wet Werk en Zekerheid na 2 jaar verplicht zijn een vast contract te geven (of het dienstverband niet te verlengen). Toch heeft nog steeds een minderheid na drie jaar een vast contract. Bij de Wajonggroep heeft 37% van de mensen die na 3 jaar nog werken een vast contract. Van de werkenden binnen de WGA is dit 45%. Dit betekent dat een substantieel deel in de tussentijd minimaal één keer van baan/werkgever is veranderd (zie verderop meer hierover).

Het aantal gewerkte uren blijft voor beide groepen relatief stabiel over de tijd. WGA'ers werken iets minder uren per week dan Wajongers. Bij de start van een baan werken WGA'ers ongeveer 22 uur en Wajongers ongeveer 25 uur per week. Het aantal gewerkte uren per week neemt nauwelijks toe in de jaren na de start van de jobcoaching.

Het reële uurloon (gecorrigeerd voor inflatie) neemt in beide groepen toe in de jaren na de start van de jobcoaching. Er zijn verschillen in de hoogte van het loon tussen Wajongers en WGA'ers. WGA'ers hebben bij de start van hun eerste baan na start jobcoaching een gemiddeld uurloon van €11,67, terwijl Wajongers een gemiddeld uurloon van €6,68 hebben bij de start van hun eerste baan. Het hogere loon van WGA'ers is (voor een deel) te verklaren uit de gemiddelde hogere leeftijd van de personen in de WGA ten opzichte van personen in de Wajong. Bij de Wajongers stijgt het loon sneller dan bij WGA'ers. Na drie jaar is het gemiddelde uurloon van een werkende Wajonger €9,25 en van een WGA'er €15,00.

Figuur 2.2 Toename uurloon en vast contract, stabiel aantal gewerkte uren



*Toelichting: Deze figuren tonen indexcijfers van het uurloon, het aantal gewerkte uren en het aandeel vast contract. Maand 0 is in deze figuur de start van de eerste baan met jobcoaching. In de legenda is aangegeven op welk punt de lijnen starten. Het aandeel vast contract begint bijvoorbeeld voor de Wajonggroep op 15% en het indexcijfer stijgt naar bijna 250. Het aandeel is na drie jaar dus 250/100 = 2,5 keer zo hoog als bij de start. Het aandeel vaste contracten is na drie jaar dus ongeveer 15%*2,5 = 37,5%. Deze indexcijfers corrigeren voor samenstellingseffecten[25] (zie bijlage II.1 voor de gebruikte methode).*

Gemiddeld iets meer dan één baanbeëindiging per drie jaar

Voor alle Wajongers die starten met jobcoaching geldt dat ze gemiddeld 1,2 keer in de drie jaar hun baan verliezen. Dit is gecorrigeerd voor de tijd dat een persoon gevolgd kan worden. Voor WGA'ers ligt het aantal

[25] Naarmate het aantal maanden na de start van jobcoaching voortschrijdt, vallen steeds meer mensen uit de werkende populatie. Deze groep die het werk verliest is geen aselecte groep, maar heeft gemiddeld een lager uurloon, werkt minder uur en heeft minder vaste contracten. Puur en alleen doordat deze groep wegvalt, neemt daardoor het gemiddelde loon, het gemiddelde aantal

baanbeëindigingen op gemiddeld één keer in drie jaar. Als een baan is beëindigd, zijn er drie opties: iemand wisselt direct naar een andere baan, iemand wisselt naar een andere baan na een periode van werkloosheid, of iemand komt niet meer aan het werk (binnen de observatieperiode). Bij de Wajongers komt het vaakst voor dat men wisselt naar een nieuwe baan na een periode van werkloosheid. Deze periode van werkloosheid duurt dan gemiddeld 6 maanden. WGA'ers wisselen het vaakst direct naar een nieuwe baan.

Tabel 2.3 Ongeveer 1 baanbeëindiging in 3 jaar

	(A) Gemiddeld aantal baanbeëindigingen in 3 jaar	(B) % van (A) dat direct in nieuwe baan begint	(C) % van (A) dat in een nieuwe baan begint na periode van werkloosheid	(D) Gemiddelde lengte periode werkloosheid in (C)
Wajong	1,2	32%	43%	6 maanden
WGA	1	38%	31%	5 maanden

Toelichting: Aantal baanbeëindigingen uitgesplitst naar directe wisseling en wisseling met periode van werkloosheid. Bij het gemiddeld aantal baanbeëindigingen wordt rekening gehouden met de lengte van de periode dat iemand gevolgd kan worden. Dit doen we door het aantal baanbeëindigingen in een bepaalde periode op te schalen naar 3 jaar. Wanneer iemand dus 2 baanbeëindigingen heeft gehad in 24 maanden, schalen we dit op naar 3 keer in 36 maanden.

2.3 WELKE BEGELEIDING HEBBEN MENSEN QUA JOBCOACHING GEKREGEN?

Het merendeel van de personen die werken met een jobcoach doet dat via externe jobcoaching. Het deel dat interne werkbegeleiding krijgt neemt wel toe sinds de start hiervan in 2015. Een opeenvolging van interne en externe jobcoach (of vice versa) komt zeer zelden voor. Na de start van jobcoaching verschuift de populatie met externe jobcoaching qua intensiteit van het midden-/intensieve regime naar het lichte/zeer lichte regime (zie kader 1.1 voor de maximale intensiteit per regime). Dit betekent dat men minder uren jobcoaching krijgt ten opzichte van het aantal gewerkte uren. Qua activiteiten richt de jobcoach zich in het begin relatief veel op het inwerken en introduceren van de klant, maar dit wordt vrij snel na start vervangen door meer focus op begeleiding op het werk en in de thuissituatie.

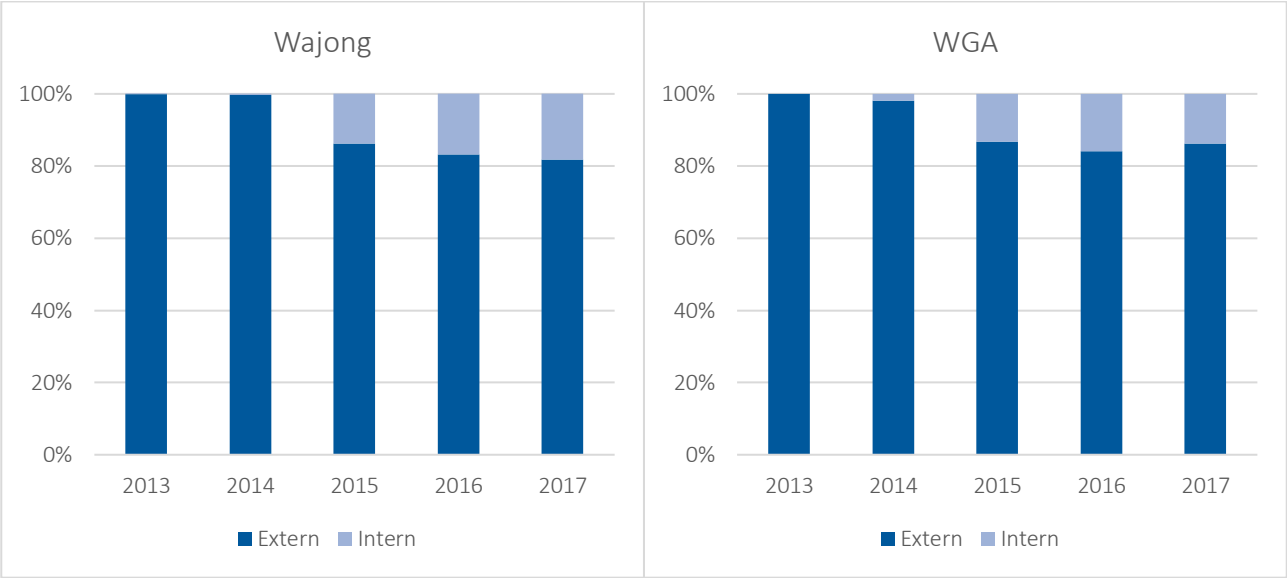
Externe jobcoach of interne werkbegeleider

De meeste Wajongers (90%) en WGA'ers (89%) met jobcoaching in de periode 2013-2017, worden begeleid door een externe jobcoach. Sinds 2015 heeft UWV ook de mogelijkheid om een subsidie te verstrekken aan werkgevers voor interne werkbegeleiding. In 2017 is het aandeel van die interne werkbegeleiding toegenomen tot respectievelijk 18% voor Wajongers en 14% voor WGA'ers.

Slechts 7% van de Wajongers en 2% van de WGA'ers heeft zowel externe jobcoaching als interne begeleiding gehad sinds de start van hun eerste traject in 2013-2017. Directe opeenvolging van een externe jobcoach naar interne werkbegeleiding of andersom komt bijna niet voor (minder dan 1% van alle personen).

gewerkte uren en het percentage vaste contracten toe als deze uitvallende groep niet meer meetelt in het gemiddelde. Voor dit samenstellingseffect hebben we in deze analyse gecorrigeerd.

Figuur 2.3 Vooral externe jobcoaching, maar stijging van het aantal personen met interne werkbegeleiding



Toelichting: Deze figuur toont het percentage van het aantal personen met jobcoaching dat externe jobcoaching of interne werkbegeleiding heeft gekregen in een bepaald jaar.

Ongeveer één hernieuwde opstart in drie jaar, voor de helft gepaard met wisseling jobcoach

Wajongers hebben ongeveer één keer in de drie jaar te maken met een hernieuwde opstart van jobcoaching. WGA'ers hebben veel minder vaak te maken met een hernieuwde opstart: gemiddeld maar 0,16 keer in drie jaar. Voor de Wajongers hebben we de hernieuwde opstarts ingedeeld naar soort hernieuwde opstart. Er zijn bij een hernieuwde opstart vier mogelijkheden:

- Er is sprake van een mislukte proefplaatsing;
- Iemand wisselt direct van baan;
- Iemand wisselt van baan na eerst een tijd werkloos te zijn geweest;
- Iemand heeft tijdelijk zonder jobcoach gewerkt bij dezelfde werkgever en krijgt opnieuw jobcoaching. In dit geval is er dus geen sprake van een baanwisseling.

De meeste hernieuwde opstarts komen doordat iemand een mislukte proefplaatsing heeft gehad. Dit houdt in dat een persoon een proefplaatsing heeft gehad, maar daaropvolgend geen dienstverband heeft gekregen en later weer in een nieuw jobcoachtraject begint.

Als een persoon een hernieuwde opstart heeft, wordt in ongeveer de helft van de gevallen ook van jobcoach gewisseld. Daarnaast gaan personen vaker naar een hoger regime bij een hernieuwde opstart dan naar een lager regime. De meeste personen blijven in hetzelfde regime bij een hernieuwde opstart. Het valt op dat personen in een nieuw traject na een mislukte proefplaatsing relatief vaak ook een nieuwe jobcoach krijgen.

Tabel 2.4 Hernieuwde opstart, wisseling van coach en verandering regime

	(A) Gemiddeld aantal hernieuwde opstarts in 3 jaar	(B) % van A dat wisselt van jobcoach bij hernieuwde opstart	(C) % van A dat in een lager regime zit na hernieuwde opstart	(D) % van A dat in een hoger regime zit na hernieuwde opstart
Wajong	**1,05**	**53%**	**16%**	**30%**
- nieuw traject door mislukte proefplaatsing	0,47	63%	19%	22%
- rechtstreeks van baan naar baan	0,02	44%	26%	28%
- van baan naar baan, tussenliggend werkloos	0,42	53%	14%	36%
- wisselt niet van baan	0,12	35%	16%	24%

Toelichting: Deze tabel toont het gemiddeld aantal hernieuwde opstarts, uitgesplitst naar soorten opstart. Voor het gemiddeld aantal hernieuwde opstarts wordt rekening gehouden met de lengte van de periode dat iemand met jobcoach heeft gewerkt. Dit doen we door het aantal hernieuwde opstarts in een bepaalde periode op te schalen naar 3 jaar. Wanneer iemand dus 2 hernieuwde opstarts heeft gehad in 24 maanden jobcoaching, schalen we dit op naar 3 keer in 36 maanden.

Afbouw van regimes in de maanden na de start[26]

Personen die werken met een jobcoach worden ingedeeld in verschillende regimes, die de intensiteit van de coaching bepalen (zie tabel 1.1 voor uitleg van de regimes en hun intensiteit). Het grootste deel van zowel de Wajongers als de WGA'ers wordt bij de start van de coaching ingedeeld in het middenregime. Na een half jaar is er een flinke daling te zien van de mensen in het midden en intensieve regime. Na verloop van tijd stijgt het aantal mensen dat geen jobcoach heeft. Dit kan deels komen doordat mensen die in de zwaardere regimes zijn gestart eerder hun baan verliezen en geen nieuw werk vinden.

Tabel 2.5 Verdeling regimes Wajong

Regime	*Aantal jaar na eerste start met jobcoach*									
	0	½	1	1 ½	2	2 ½	3	3 ½	4	4 ½
Geen jobcoach	0%	25%	46%	55%	60%	65%	69%	72%	74%	77%
Zeer licht	6%	10%	11%	9%	8%	8%	7%	6%	5%	5%
Licht	25%	29%	21%	14%	13%	11%	10%	9%	8%	6%
Midden	59%	32%	19%	20%	16%	13%	12%	11%	9%	7%
Intensief	10%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%
Totaal (%)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Totaal (N)	**21494**	**19964**	**18451**	**16514**	**14041**	**11505**	**8466**	**5547**	**2447**	**433**

Tabel 2.6 Verdeling regimes WGA

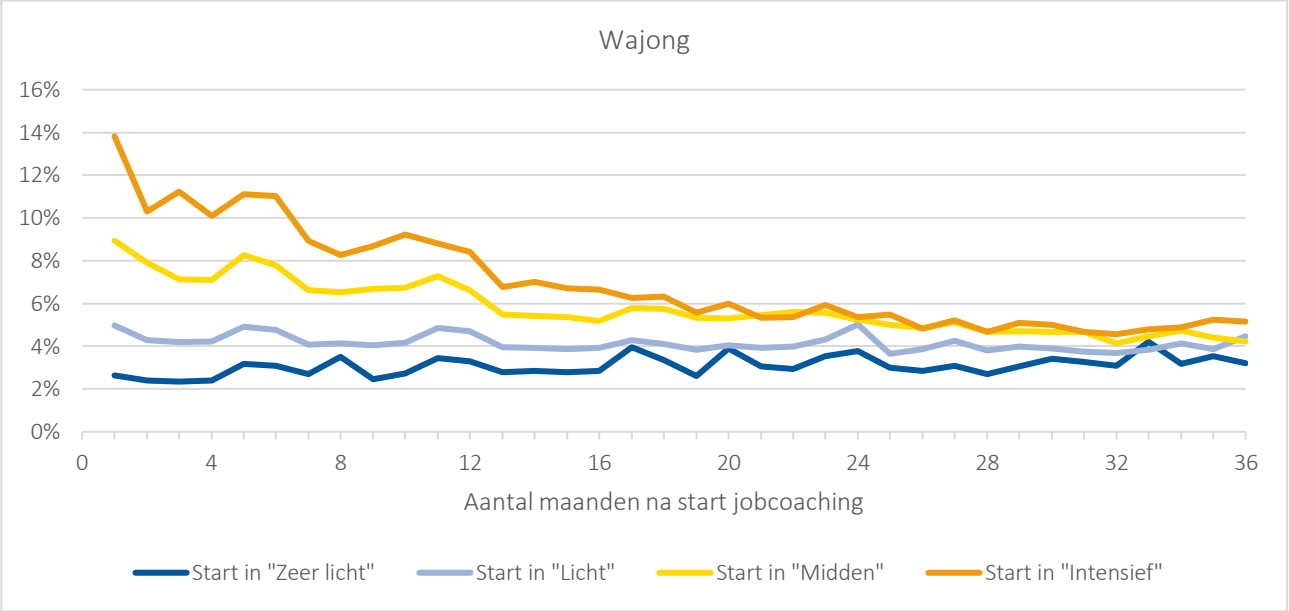
Regime	Aantal jaar na eerste start met jobcoach									
	0	½	1	1 ½	2	2 ½	3	3 ½	4	4 ½
Geen jobcoach	0%	27%	62%	75%	84%	87%	89%	92%	94%	94%
Zeer licht	8%	8%	6%	4%	3%	2%	3%	3%	2%	0%
Licht	32%	31%	17%	7%	5%	5%	3%	2%	0%	6%
Midden	51%	29%	14%	12%	6%	3%	3%	1%	3%	0%
Intensief	9%	5%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	0%
Totaal (%)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Totaal (N)	**860**	**799**	**724**	**616**	**512**	**394**	**288**	**185**	**95**	**16**

[26] Voor mensen die werken met een externe jobcoach hebben we informatie over de intensiteit van jobcoaching. Wij hebben geen beschikking over deze informatie voor de mensen die interne werkbegeleiding van de eigen werkgever krijgen.

Intensiteit van jobcoaching wordt daadwerkelijk afgebouwd naarmate mensen langer in een traject zitten

Figuur 2.4 deelt de Wajongers in op basis van het regime in de eerste maand van het traject, en toont vervolgens de ontwikkeling van de intensiteit (aantal uren jobcoaching gedeeld door het aantal uren werk) van jobcoaching. Een verandering in de intensiteit kan twee oorzaken hebben: mensen kunnen veranderen van regime (zie hierboven), of mensen kunnen binnen een regime afbouwen qua intensiteit (zoals ook wordt voorgeschreven door het jobcoachprotocol, zie tabel 1.1). Uit de cijfers blijkt dat de meeste verandering van intensiteit binnen een regime voorkomt. Per jaar daalt de intensiteit binnen een regime gemiddeld met ongeveer 2%-punt, terwijl de intensiteit bij een verandering van regime ongeveer gelijk blijft. De intensiteit komt in de eerste maand logischerwijs overeen met de percentages die worden voorgeschreven door het jobcoachprotocol. In de loop van de tijd komen de groepen steeds dichter bij elkaar qua intensiteit, zoals ook in het Protocol Jobcoaching wordt voorgeschreven.

Figuur 2.4 Intensiteit jobcoaching neemt af naarmate mensen langer jobcoaching krijgen



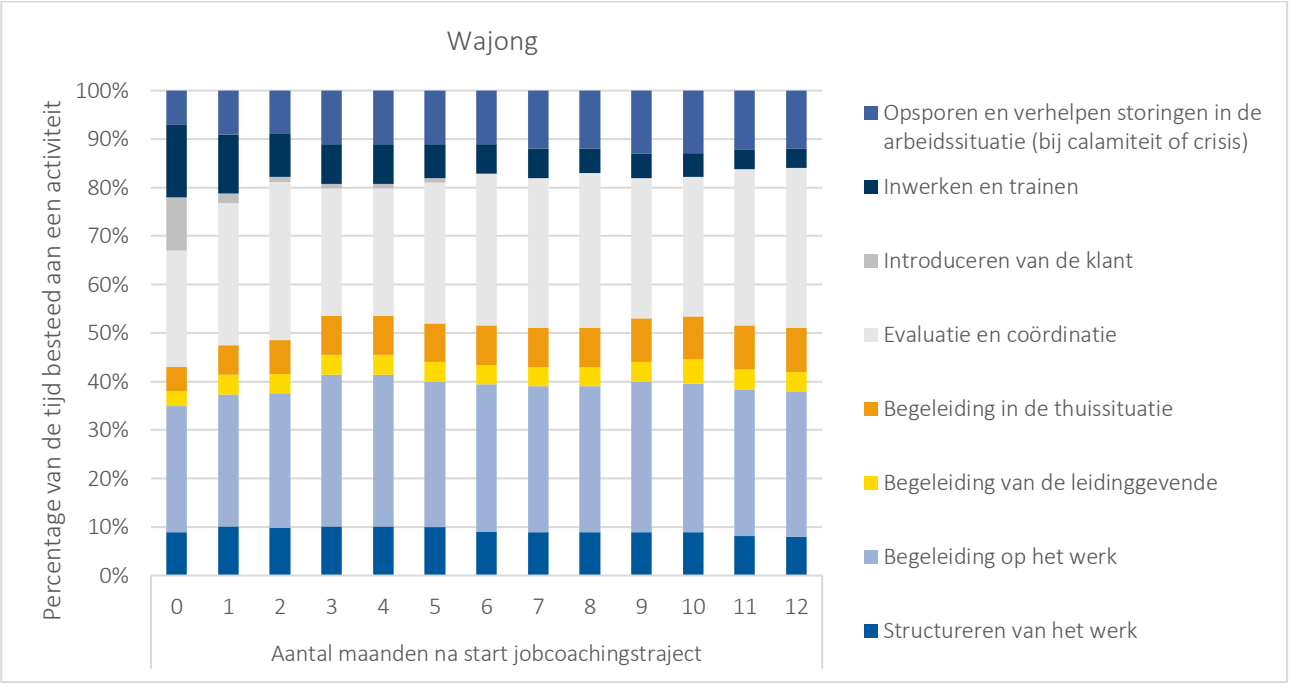
Toelichting: Deze figuur toont de ontwikkeling van de intensiteit van jobcoaching per regime. De intensiteit is berekend door het aantal uren jobcoaching per maand te delen door het aantal gewerkte uren per maand. Deze figuur is alleen voor de Wajongpopulatie weergegeven, omdat door het geringe aantal waarnemingen de techniek waarmee deze grafiek gemaakt is onvoldoende werkt voor de WGA-groep. Voor de uitleg van de methodiek achter deze figuur, zie bijlage II.

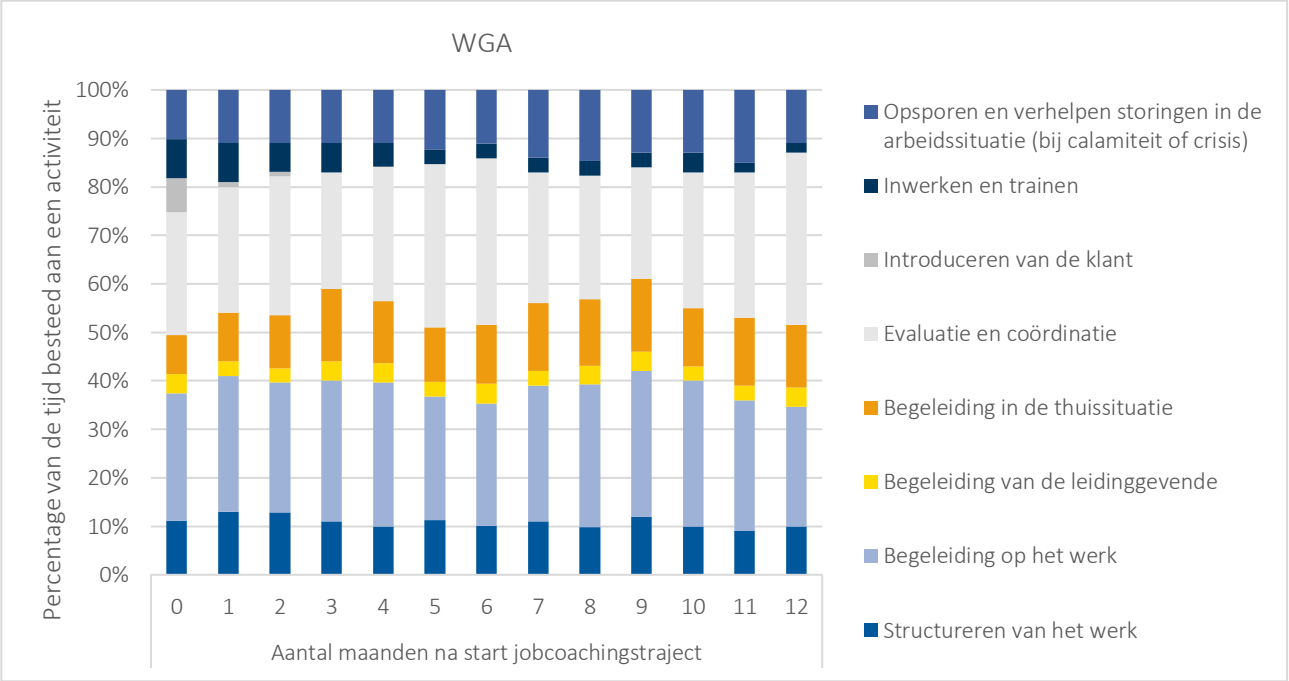
Ingezette activiteiten vrij constant naarmate jobcoachingstraject langer duurt[27]

De jobcoach besteedt de meeste tijd aan activiteiten op het gebied van begeleiding op het werk en evaluatie en coördinatie. In de eerste maanden van een jobcoachingstraject wordt daarnaast ingezet op het introduceren van de klant bij de werkgever en het inwerken en trainen van de klant. De tijd die aan dit soort activiteiten wordt besteed neemt na verloop van tijd af. Er wordt dan juist meer tijd besteed aan begeleiding in de thuissituatie en evaluatie en coördinatie. Figuur 2.5 geeft de verhouding tussen de tijd die aan verschillende typen activiteiten besteed wordt weer.

[27] Voor mensen die werken met een externe jobcoach hebben we informatie over de activiteiten van de jobcoaching. Deze informatie is niet beschikbaar voor de mensen die interne werkbegeleiding van de eigen werkgever krijgt.

Figuur 2.5 Gemiddelde fractie in verschillende soorten activiteiten





Toelichting: Deze figuur toont het percentage van de tijd dat per maand wordt besteed aan verschillende soorten activiteiten. Alle trajecten die minimaal twaalf maanden duren zijn meegenomen in de figuur. We kijken steeds vanaf het begin van een nieuw traject.

Gebruik strippenkaart

Sinds 2016 kunnen mensen die hebben gewerkt met een jobcoach na afloop van hun traject incidenteel nog een beroep doen op de jobcoach. Zij krijgen een strippenkaart met vijf uren jobcoaching, waar ze in geval van calamiteiten gebruik van kunnen maken. In 2016 en 2017 is de strippenkaart in totaal 668 keer gebruikt. Dit komt overeen met ongeveer 12% van het totaal aantal beëindigde trajecten in 2016 en 2017. De persoonskenmerken van personen die gebruik hebben gemaakt van de strippenkaart komen sterk overeen met het gemiddelde van de totale populatie.

2.4 WIE WERKEN MET EEN JOBCOACH?

De groep mensen die werk(t)en met een jobcoach bestaat voor ongeveer twee derde uit mannen en één derde uit vrouwen. In de Wajong-groep zitten voornamelijk mensen met een verstandelijke beperking, een psychische aandoening of autisme, terwijl in de WGA-groep vooral mensen met een lichamelijke of psychische aandoening zitten.

Tabel 2.7 geeft een beeld van de samenstelling van de groep Wajongers en WGA'ers die werk(t)en met een jobcoach. De groep Wajongers wordt in de loop der tijd ouder. Dit wordt veroorzaakt door het wegvallen van nieuwe instroom in 2015, als gevolg van de Participatiewet. Sinds die tijd vallen instromende 18-jarige Wajongers met arbeidsvermogen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente, die de Participatiewet uitvoert. De groep WGA'ers is qua leeftijd vrij stabiel, hoewel ook hier een lichte verschuiving heeft plaatsgevonden naar oudere leeftijdsgroepen door de vergrijzing van de werkzame beroepsbevolking.

Tabel 2.7 Persoonskenmerken van mensen die werk(t)en met een jobcoach

	Wajong	WGA
Aantal	24.149	981
Geslacht		
Man	68%	66%
Vrouw	32%	34%
Diagnosecode		
Autisme	17%	7%
Verstandelijke beperking	44%	2%
Aandachtstoornis	6%	2%
Overige ontwikkelingsstoornissen	3%	0%
Psychische aandoening	19%	58%
Somatische aandoening	11%	32%
Comorbiditeit	34%	57%
Gemiddelde leeftijd	25	41

3 DYNAMIEK ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN OP INDIVIDUEEL NIVEAU

3 DYNAMIEK ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN OP INDIVIDUEEL NIVEAU

3.1 INLEIDING

In hoofdstuk 2 hebben we gezien hoe de aandelen van personen in een bepaalde arbeidsmarktsituatie zich in de tijd ontwikkelen (figuur 2.1). In dit hoofdstuk onderzoeken we de dynamiek achter dit totaalbeeld. We onderzoeken of mensen vaak van situatie wisselen, of dat ze juist vaak in dezelfde situatie blijven. Dit doen we door de individuele arbeidsmarktpatronen[28] in beeld te brengen. We laten zien hoe de arbeidsmarktpatronen eruitzien als je de mensen die werk(t)en met een jobcoach volgt door de tijd en welke arbeidsmarktpatronen vaak voorkomen. Uit onze analyse blijkt dat de mensen die werk(t)en met een jobcoach in vier groepen verdeeld kunnen worden op basis van hun arbeidsmarktpatronen. Er zijn mensen die al vrij snel zelfstandig aan het werk komen, mensen die langdurig blijven werken met een jobcoach, mensen die regelmatig wisselen van arbeidsmarktsituatie, en mensen die voor langere tijd zonder werk zijn. Deze vier groepen zijn zichtbaar bij zowel Wajongers als de WGA'ers, en voor zowel externe jobcoaching als interne werkbegeleiding.

3.2 VIER GROEPEN

Mensen kunnen in de loop van de tijd wisselen tussen verschillende situaties: werk met jobcoach, werk zonder jobcoach en periodes zonder werk.[29] Op basis van arbeidsmarktpatronen onderscheiden we met behulp van de uitgevoerde sequentie-analyse[30] vier groepen:

A. Vrij snel zelfstandig aan het werk
B. Langdurige jobcoaching
C. Wisselaars
D. Eindigt zonder werk

Deze vier groepen, die ongeveer even groot zijn, worden in de figuren 3.1 tot en met 3.4 in beeld gebracht. Hier worden alleen personen meegenomen die minimaal twee jaar gevolgd konden worden.[31] In de groepen zijn zowel Wajongers als WGA'ers en zowel personen met externe jobcoaching als interne werkbegeleiding meegenomen. De figuren bevatten de arbeidsmarktpatronen van alle individuen die zich in de betreffende groep bevinden. Op de horizontale as staat het aantal maanden dat verstreken is sinds de start van iemands eerste waargenomen jobcoachtraject. Elke lijn langs deze as staat voor één individu, en geeft (met behulp van kleuren) in iedere maand aan wat iemands situatie op de arbeidsmarkt is. De startsituatie is voor iedereen hetzelfde, namelijk werk met jobcoach. Deze situatie is weergegeven met een oranje kleur. De gele kleur geeft aan dat iemand zelfstandig, dus zonder jobcoach, aan het werk is. De lichtblauwe kleur geeft aan dat iemand niet aan het werk is. Het ontbreken van een kleur (wit) geeft aan dat iemand dan niet meer gevolgd kan worden. In de figuren zijn de mensen van boven naar beneden geordend naar lengte van werk met jobcoach (de oranje lijnen) en de situatie erna, dat wil zeggen werk zonder jobcoach of geen werk.

[28] Onder arbeidsmarktpatroon verstaan we een opeenvolging (per maand) van verschillende situaties die zich op de arbeidsmarkt voordoen.

[29] In dit hoofdstuk scharen we proefplaatsingen onder werk met jobcoach. De reden hiervoor is dat een beperkt aantal verschillende situaties de uitkomsten inzichtelijker is. Proefplaatsingen komen expliciet aan de orde als er wordt gekeken naar de (arbeidsmarkt)kenmerken van de groepen die een zelfde patroon hebben doorlopen (hoofdstukken 4 t/m 7).

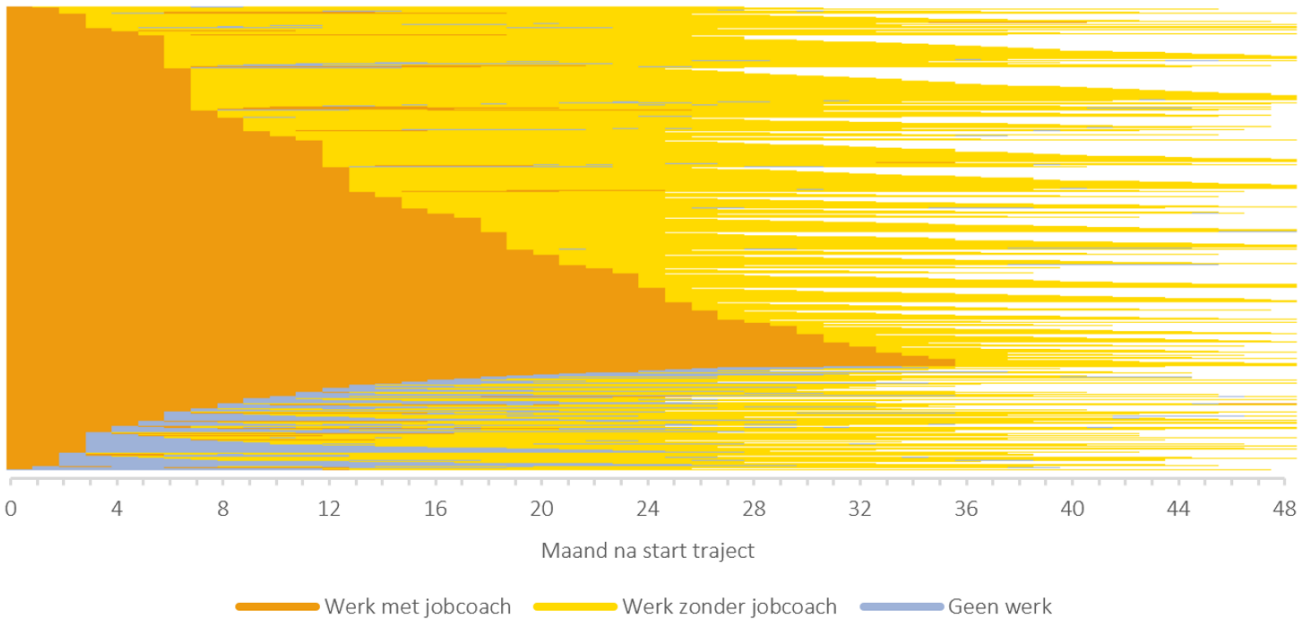
[30] Zie bijlage II.2 voor uitleg over deze methode.

[31] Er is gekozen om ons te beperken tot mensen die minimaal 2 jaar gevolgd kunnen worden (cohorten 2013-2015). De clustering wordt gedaan op basis van opeenvolgingen van arbeidsmarktposities van personen. Als we een persoon maar 1 jaar kunnen volgen, is er voor het grootste deel van die populatie nog weinig variatie in arbeidsmarktpositie geweest. Om een zekere variatie in arbeidsmarktposities te waarborgen en daarmee een zuivere clustering te krijgen, hebben we gekozen om de groep te selecteren die minimaal twee jaar gevolgd kan worden.

Groep A: Vrij snel zelfstandig aan het werk

- De groep 'vrij snel zelfstandig aan het werk' (zie figuur 3.1) bestaat uit mensen die vrij snel zelfstandig aan het werk zijn gegaan, en dit ook langere tijd volhouden.
- Het betreft 23% van het totale aantal mensen in de vier groepen.
- Het merendeel van deze mensen (78% van de groep "vrij snel zelfstandig aan het werk") is na een periode van werk met jobcoach (van maximaal drie jaar) direct doorgestroomd naar werk zonder jobcoach.
- Daarnaast is er nog een deel (22% van deze groep) die voordat zij zelfstandig aan het werk gingen, nog een periode geen werk hadden. Dit zijn de mensen voor wie er lichtblauwe blokken in de figuur zichtbaar zijn.

Figuur 3.1 Groep A: Vrij snel zelfstandig aan het werk

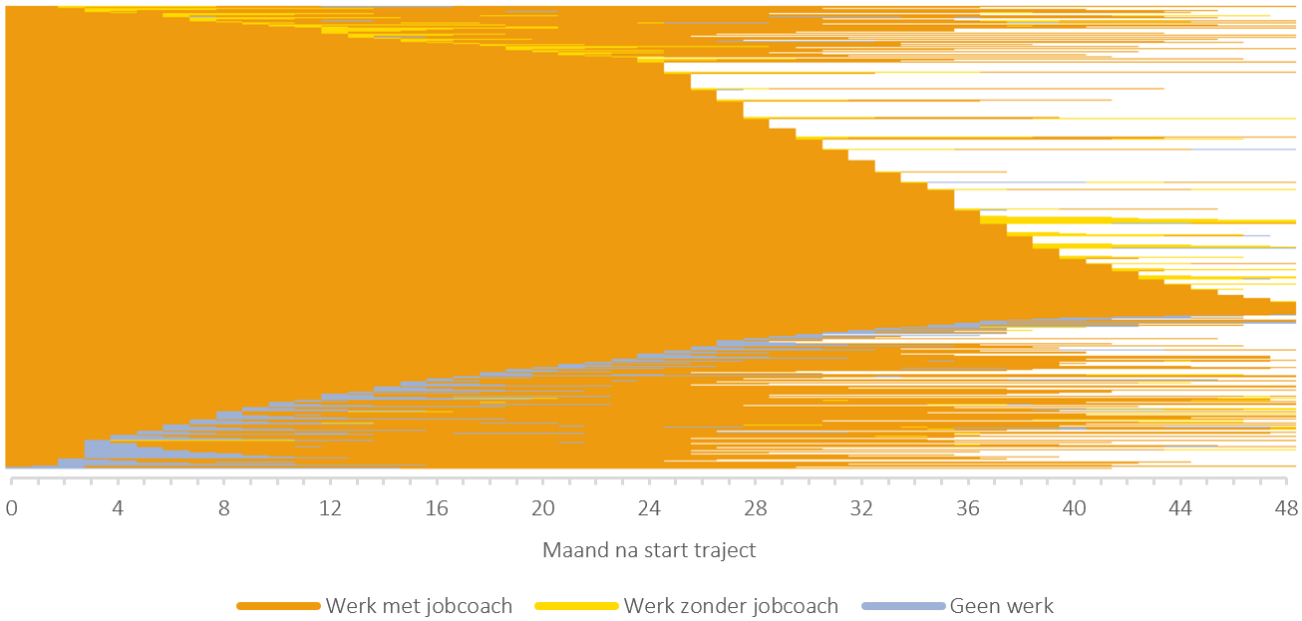


Toelichting: In het bovenste deel van figuur 3.1 bevinden zich de mensen die na een periode van werk met jobcoach zonder jobcoach zijn gaan werken. Hier en daar zijn er nog mensen die tussendoor nog even een jobcoach hebben gehad of even zonder werk kwamen te zitten. Het omslagpunt bevindt zich daar waar de lengte van de periode van werk met jobcoach het langst is. In het onderste deel bevinden zich de mensen die na het werk met een jobcoach eerst tijdelijk geen werk hebben gehad (de lichtblauwe lijnen) voordat zij zonder jobcoach aan het werk zijn gegaan.

Groep B: Langdurige jobcoaching

- De groep 'langdurige jobcoaching' (zie figuur 3.2) bestaat uit personen die het grootste deel van de tijd werk met een jobcoach hebben gehad.
- Het betreft 22% van het totale aantal mensen in de vier groepen.
- De meeste mensen (95% van de groep "langdurige jobcoaching") hebben nog werk met een jobcoach tot het laatste moment waarop zij gevolgd kunnen worden.
- Soms (47% van de groep "langdurige jobcoaching") is de periode met werk met jobcoach tijdelijk onderbroken door een (korte) periode van werk zonder jobcoach (16%) of geen werk (30%).
- Een klein aantal mensen (5% van deze groep) is na een lange periode van werk met jobcoach (meer dan drie jaar) aan het einde van de periode gaan werken zonder jobcoach.

Figuur 3.2 Groep B: Langdurige jobcoaching

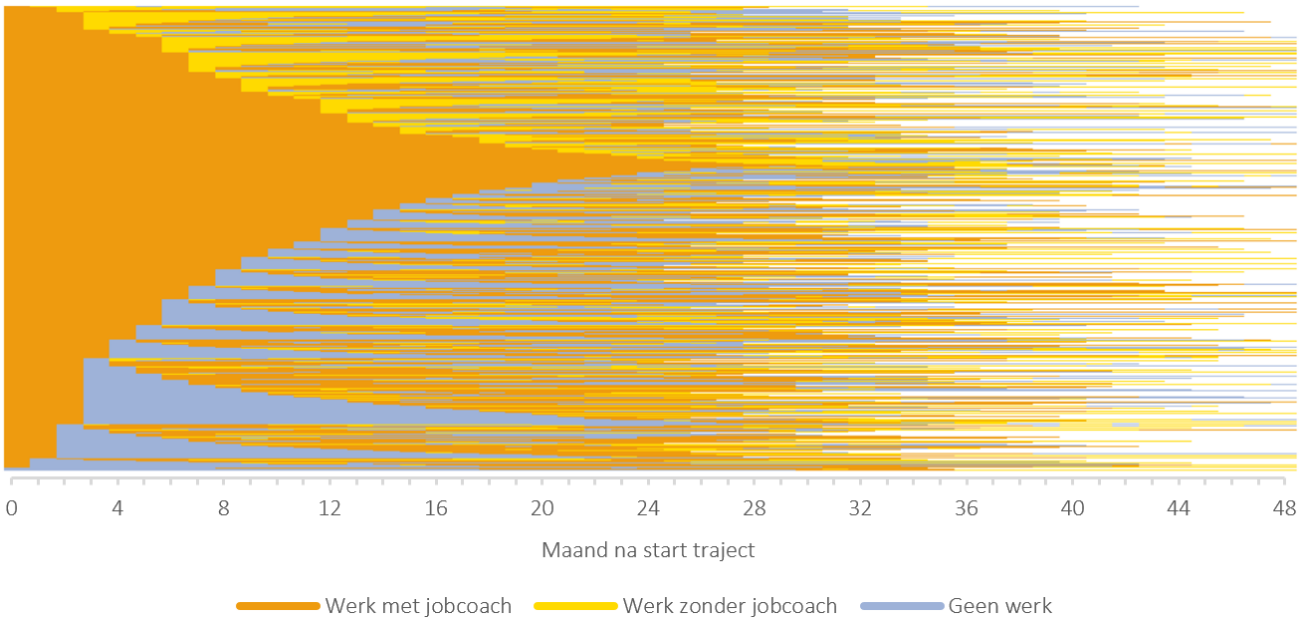


Toelichting: In deze figuur zien we – van boven naar beneden – eerst mensen die vanuit werk met jobcoach een korte periode zijn gaan werken zonder jobcoach en daarna weer zijn gaan werken met een jobcoach. Vervolgens is er een vrij grote groep mensen die over de hele periode waarin ze gevolgd kunnen worden (twee tot vier jaar) met een jobcoach zijn blijven werken. Hier en daar zijn er nog mensen die, na een lange aaneengesloten periode van werken met een jobcoach, af en toe wisselen tussen werk met en werk zonder jobcoach. En er zijn de mensen die na een lange periode van werk met jobcoach aan het einde van de periode zijn gaan werken zonder jobcoach. In het onderste deel van de figuur bevinden zich de mensen van wie de relatief lange periode van werk met een jobcoach in eerste instantie is onderbroken door een (korte) periode van geen werk, af en toe gevolgd door één of meer korte onderbrekingen van het werken met een jobcoach (geen werk of werk zonder jobcoach).

Groep C: Wisselaars

- De groep 'wisselaars' (zie figuur 3.3) bestaat uit mensen die meerdere keren van arbeidsmarktsituatie veranderen en relatief korte tijd in een bepaalde situatie verkeren.
- Na de eerste periode met jobcoaching, wordt men bijvoorbeeld werkloos om daarna weer opnieuw te gaan werken met een jobcoach, waarna een periode met werk zonder jobcoach volgt. Zo zijn er allerlei verschillende volgordes hierin te maken. Doordat de periodes dat men in een bepaalde situatie verkeert relatief kort zijn, zijn er geen dominante situaties zoals in de drie andere groepen.
- Deze groep bestaat uit 27% van het totaal aantal personen in de vier groepen.

Figuur 3.3 Groep C: Wisselaars

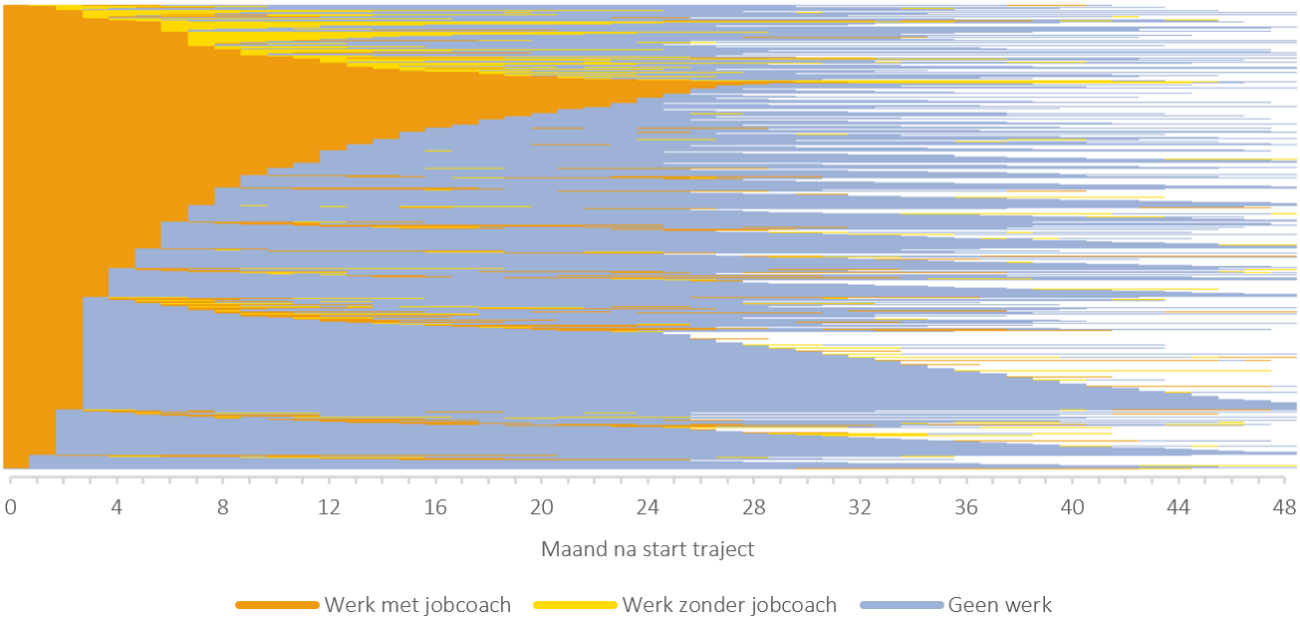


Toelichting: Het bovenste deel van de figuur bevat de personen die na werken met een jobcoach eerst een tijdje zonder jobcoach werkten (van oranje naar geel) en vervolgens weer in andere situaties terechtkomen – oplopend gerangschikt naar de lengte van de eerste periode van werk met jobcoach. Het onderste deel van de figuur bevat de personen die na werken met een jobcoach eerst een periode zonder werk kwamen te zitten (van oranje naar lichtblauw) en ook vervolgens weer in andere situaties terechtkomen – aflopend gerangschikt naar de lengte van de eerste periode van werk met jobcoach.

Groep D: Eindigt zonder werk

- In de groep 'eindigt zonder werk' (zie figuur 3.4) is de situatie zonder werk dominant.
- Voor een groot deel (83% van de groep "eindigt zonder werk") wordt de initiële situatie van werken met jobcoach direct gevolgd door een (relatief) lange periode zonder werk.
- Daarnaast is er een relatief grote groep (17% van deze groep) die vanuit het werken met een jobcoach eerst nog een tijd zonder jobcoach hebben gewerkt, voordat zij voor een langere tijd werkloos raakten.
- Deze groep bestaat uit 28% van het totaal aantal personen in de vier groepen.

Figuur 3.4 Groep D: Eindigt zonder werk



Toelichting: Bovenaan de figuur zien we vooral het patroon oranje-geel-lichtblauw, dat wil zeggen vanuit de initiële situatie van werken met een jobcoach volgt eerst een periode van werk zonder jobcoach alvorens in de situatie van geen werk te geraken. Het onderste deel van de figuur wordt gedomineerd door het patroon oranje-lichtblauw. Dit zijn de mensen die na het werken met een jobcoach voor langere tijd geen werk hebben. Daarnaast zijn er nog patronen te zien waarin de periode van geen werk onderbroken wordt door korte periode(s) van werk met jobcoach of – een enkele keer – werk zonder jobcoach.

Resumerend

De mensen die werk(t)en met een jobcoach volgen allerlei verschillende arbeidsmarktpatronen. De analyse van deze patronen laat zien dat de arbeidsmarktpatronen op hoofdlijnen ingedeeld kunnen worden in vier groepen. De volgende vier hoofdstukken laten zien hoe de vier groepen zijn samengesteld. Wat voor soort mensen zitten er in de vier groepen, hoe zijn ze begeleid door de jobcoach en wat valt er nog meer te vertellen over hun arbeidsmarktuitkomsten (loon, gewerkte uren en percentage vaste contracten)?

4 GROEP A: ZELFSTANDIG AAN HET WERK

4 GROEP A: VRIJ SNEL ZELFSTANDIG AAN HET WERK

4.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk belicht de groep mensen die vrij snel na start jobcoaching zelfstandig aan het werk komen. Het betreft 19% van de Wajongers en 41% van de WGA'ers die gestart zijn met een jobcoach in de periode 2013-2015. In totaal zijn dit bijna 3.000 Wajongers en bijna 200 WGA'ers. Het gros van deze groep (78%) werkt maar kort met een jobcoach, om vervolgens door te stromen in werk zonder jobcoach. Een klein gedeelte (22%) is eerst nog een korte periode werkloos voordat het werk vindt zonder jobcoach. Deze groep is dus in staat om voor langere tijd zonder jobcoach te werken. In dit hoofdstuk wordt deze groep nader beschreven: hun persoonskenmerken, welke begeleiding zij hebben gekregen en hoe hun arbeidsmarktuitkomsten (wisselingen van baan, type contract en gewerkte uren) zich hebben ontwikkeld.[32]

Wajongers in groep A met een externe jobcoach krijgen wat minder (intensieve) begeleiding dan gemiddeld. Men start in een relatief licht regime, waardoor de intensiteit bij de start lager ligt. Deze intensiteit neemt in de maanden na start geleidelijk af. Zowel de Wajongers als de WGA'ers in deze groep hebben over de gehele periode vaker dan gemiddeld een vast contract en een hoger uurloon.

4.2 WELKE PERSONEN ZITTEN IN DEZE GROEP?

Groep A is vergelijkbaar met de totale populatie

Van de totale populatie Wajongers die werk(t)en met een jobcoach valt 19% in de groep die zelfstandig aan het werk gaat. Deze groep wijkt qua persoonskenmerken niet veel af van het gemiddelde voor Wajongers. Van de totale groep WGA'ers valt 41% in de groep die vrij snel zelfstandig aan het werk gaat. Het aantal WGA'ers in de verschillende groepen is te klein om uitsplitsingen te maken naar persoonskenmerken.

[32] Hierbij dient opgemerkt te worden dat de uitkomsten die wij hier laten zien geen causaal verband aantonen. Wanneer we bijvoorbeeld zien dat deze succesvolle groep een bepaald soort begeleiding krijgt, wil het niet zeggen dat deze begeleiding per definitie leidt tot goede resultaten. De begeleiding wordt mede bepaald op basis van hoeveel men denkt dat een persoon nodig heeft. Er zullen in de succesvolle groep dus waarschijnlijk meer mensen zitten die minder begeleiding nodig hebben.

Tabel 4.1 Persoonskenmerken Wajongers in groep "Zelfstandig aan het werk"

	Groep A	Gemiddelde
Aantal	2.933	19% van totaal
Geslacht		
Mannen	74%*	70%
Vrouwen	26%*	30%
Leeftijd		
<20 jaar	19%	20%
20-25 jaar	42%*	45%
25-30 jaar	24%*	21%
30-40 jaar	12%	11%
>40 jaar	2%	2%
AO-klasse		
0-35%	0%	0%
35-45%	1%	0%
45-55%	2%	1%
55-65%	0%	0%
65-80%	1%	0%
80-100%	96%*	97%
Diagnose		
Autisme	17%	17%
Verstandelijke beperking	42%*	46%
Aandachtstoornis	7%	7%
Overige ontwikkelingsstoornissen	2%*	3%
Psychische aandoeningen	18%	17%
Somatische aandoeningen	14%*	11%
Comorbiditeit	32%*	34%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

4.3 WELKE BEGELEIDING IS INGEZET?

Intensiteit start vrij licht en neemt relatief snel af

De intensiteit bij de start van jobcoaching bij Wajongers in groep A valt vaker in de categorie licht tot zeer licht (47% tegenover 32%) en minder vaak in het middenregime en het intensieve regime (53% tegenover 68%).

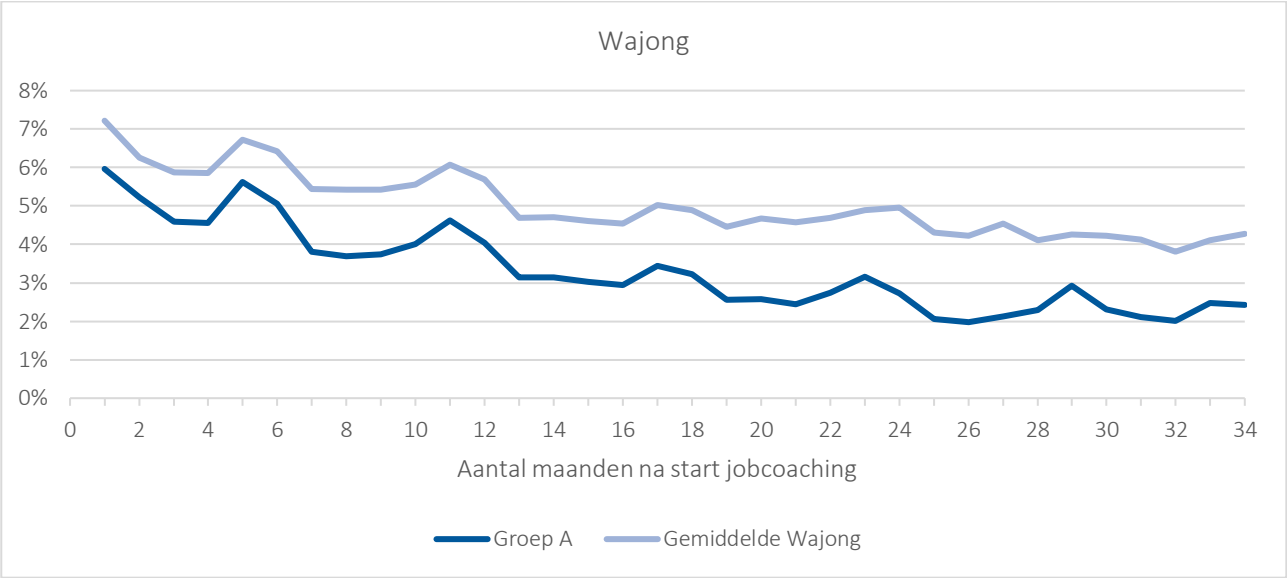
Tabel 4.2 Intensiteit Wajongers in groep A bij start lager dan gemiddeld

Regime bij start	Groep A	Gemiddeld
Zeer licht	12%*	7%
Licht	35%*	25%
Midden	47%*	57%
Intensief	6%*	11%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

Figuur 4.1 geeft voor de Wajongers in groep A weer hoe de intensiteit zich ontwikkelt. De Wajongers in deze groep hebben bij de start een lagere intensiteit dan gemiddeld, en laten een iets snellere daling zien in de maanden na start jobcoaching. Enerzijds kan dit komen doordat Wajongers in groep A sneller naar een lager regime gaan, anderzijds kan men sneller afbouwen binnen het regime waar men in zit.

Figuur 4.1 Begeleiding van de jobcoach bij start minder intensief, en neemt iets sneller af



Toelichting: de ontwikkeling van de intensiteit van jobcoaching. De intensiteit is berekend door het aantal uren jobcoaching per maand te delen door het aantal gewerkte uren per maand. Deze figuur is alleen voor de Wajongpopulatie weergegeven, omdat door het geringe aantal waarnemingen de techniek waarmee deze grafiek gemaakt is onvoldoende werkt voor de WGA-groep.

Relatief weinig hernieuwde opstart en wisseling van jobcoach

Groep A heeft minder vaak te maken met een hernieuwde opstart dan gemiddeld:[33] ongeveer een half keer binnen de drie jaar ten opzichte van iets meer dan één keer gemiddeld. Tevens wisselen ze relatief weinig van jobcoach.

4.4 DE ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN NADER BEKEKEN

Naast het feit dat mensen in deze groep vrij snel zelfstandig aan het werk komen, zijn er nog andere arbeidsmarktkenmerken waarop ze gunstiger scoren dan gemiddeld (zie tabel 4.3). Wajongers in deze groep werken vaker, hebben vaker een vast contract en hebben een hoger uurloon. Waar Wajongers gemiddeld 61% van de waarnemingsperiode werk hebben, is dit voor de Wajongers in deze groep 90% van de periode, een verschil van ruim 30%-punten. Daarnaast hebben zij een kleiner deel van de maanden dat zij werken een jobcoach, en zijn dus langere tijd zelfstandig aan het werk. Ook WGA'ers scoren op de meeste aspecten beter dan gemiddeld, met name op de fractie werk en het uurloon.

Bij de Wajongers komt het starten met een proefplaatsing duidelijk minder vaak voor dan gemiddeld. Dit suggereert dat het instrument proefplaatsing selectief ingezet wordt voor degenen over wie werkgevers meer twijfels hebben. De sterkere groep die vrij snel zelfstandig aan het werk komt, start relatief weinig met een proefplaatsing.

[33] Hierbij houden we rekening met de lengte van de periode dat iemand jobcoaching heeft gehad. Zie de toelichting bij tabel 2.4 voor een meer uitgebreide uitleg.

Tabel 4.3 Overzicht arbeidsmarktkenmerken groep A

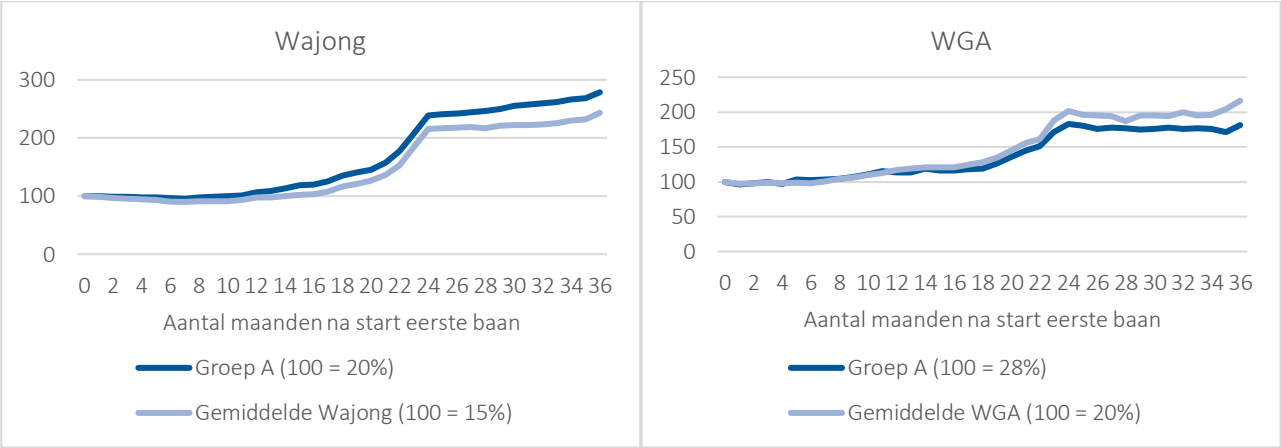
	Wajong		WGA	
	Groep A	Gemiddeld	Groep A	Gemiddeld
Fractie werk	90%*	61%	92%*	68%
Fractie jobcoach tijdens werk	43%*	77%	35%*	58%
Fractie vast contract	32%*	20%	39%	33%
Baanwisselingen per gewerkt jaar	0,5*	0,8	0,4	0,5
Gewerkte uren per week	28*	26	22*	23
Gemiddeld reëel uurloon	€ 8,16*	€ 7,18	€ 15,62*	€ 14,92
Start met proefplaatsing	45%*	59%	32%	38%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

Aandeel vast contract stijgt harder dan gemiddeld voor Wajong, minder hard voor WGA

Het percentage werkenden met een vast contract stijgt tot 55% (Wajong) en 50% (WGA) drie jaar na start jobcoaching (zie figuur 4.2). Voor de Wajongers geldt dat het aandeel vaste contracten harder stijgt dan de totale groep. Voor de WGA'ers groeit het aandeel vaste contracten daarentegen minder hard dan gemiddeld. Het reële uurloon stijgt ook voor zowel de Wajonggroep als de WGA-groep. Deze stijging is ongeveer gelijk aan de stijging in de totale groep.

Figuur 4.2 Stijging in aandeel vast contract



*Toelichting: Indexcijfers van het aandeel vast contract. Maand 0 is in deze figuur de start van een baan. In de legenda is te zien op welk punt de lijnen starten. Het aandeel vast contract begint voor de Wajonggroep bijvoorbeeld op 20% en het indexcijfer stijgt naar ongeveer 275. Het aandeel is na drie jaar dus 250/100 = 2,75 keer zo hoog als bij de start. Dit staat gelijk aan ongeveer 20%*2,75 = 55%. Deze indexcijfers corrigeren voor samenstellingseffecten[34] (zie bijlage II.1 voor de gebruikte methode).*

[34] Zie voetnoot 25.

5 GROEP B: LANGDURIGE JOBCOACHING

5 GROEP B: LANGDURIGE JOBCOACHING

5.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk belicht de groep mensen die langdurig werken met een jobcoach. Het betreft 24% van de Wajongers en 9% van de WGA'ers die gestart zijn met een jobcoach in de periode 2013-2015. In totaal zijn dit bijna 3.600 Wajongers en 44 WGA'ers. De groep "langdurige jobcoaching" (zie figuur 3.2) bestaat uit personen die het grootste deel van de tijd werk met een jobcoach hebben gehad. De meeste mensen (95% van de groep "langdurige jobcoaching") hebben nog werk met een jobcoach tot het laatste moment waarop zij gevolgd kunnen worden. Regelmatig (45% van de groep) is de periode met werk met jobcoach tijdelijk onderbroken door een (korte) periode van werk zonder jobcoach of geen werk. Een klein aantal mensen (5% van deze groep) is na een lange periode van werk met jobcoach (meer dan drie jaar) aan het einde van de periode gaan werken zonder jobcoach.

Deze groep wijkt vooral qua arbeidsmarktkenmerken af van het gemiddelde. Qua persoonskenmerken en begeleidingskenmerken zit deze groep rond het gemiddelde. Wel hebben de Wajongers in deze groep vaker dan gemiddeld een verstandelijke beperking en minder vaak een psychische of lichamelijke aandoening.

De Wajongers in deze groep hebben over de gehele periode vaker dan gemiddeld een vast contract, werken meer uren per week en wisselen minder vaak van baan. Daarnaast heeft men gemiddeld een lager uurloon. De WGA'ers in deze groep hebben over de gehele periode eveneens vaker dan gemiddeld een vast contract. Het uurloon en percentage met vast contract stijgen na de start van een traject voor zowel Wajongers als WGA'ers terwijl het aantal gewerkte uren constant blijft.

5.2 WELKE PERSONEN ZITTEN IN DEZE GROEP?

Wajongers in groep B hebben vaker een verstandelijke beperking

Van de totale populatie Wajongers die werk(t)en met een jobcoach valt 24% in de groep die langdurig met een jobcoach werkt. Het ziektebeeld van de Wajongers in groep B wijkt af van het gemiddelde ziektebeeld van de totale groep Wajongers. Zo zijn er meer mensen met een verstandelijke beperking.

Tabel 5.1 Persoonskenmerken Wajongers groep "Langdurige jobcoaching"

	Groep B	Gemiddelde
Aantal	3.559	28% van totaal
Geslacht		
Mannen	72%*	70%
Vrouwen	28%*	30%
Leeftijd		
<20 jaar	21%	20%
20-25 jaar	44%	45%
25-30 jaar	20%	21%
30-40 jaar	13%*	11%
>40 jaar	3%	2%
AO-klasse		
0-35%	0%	0%
35-45%	0%	0%
45-55%	1%	1%
55-65%	1%	0%
65-80%	0%	0%
80-100%	98%	97%
Diagnose		
Autisme	19%*	17%
Verstandelijke beperking	52%*	46%
Aandachtstoornis	4%*	7%
Overige ontwikkelingsstoornissen	3%	3%
Psychische aandoeningen	14%*	17%
Somatische aandoeningen	9%*	11%
Comorbiditeit	31%*	34%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

5.3 WELKE BEGELEIDING IS INGEZET?

Intensiteit volgt hetzelfde patroon als gemiddeld

De verdeling over de begeleidingsregimes bij de start van jobcoaching in deze groep is vrijwel gelijk aan de verdeling van de totale populatie.

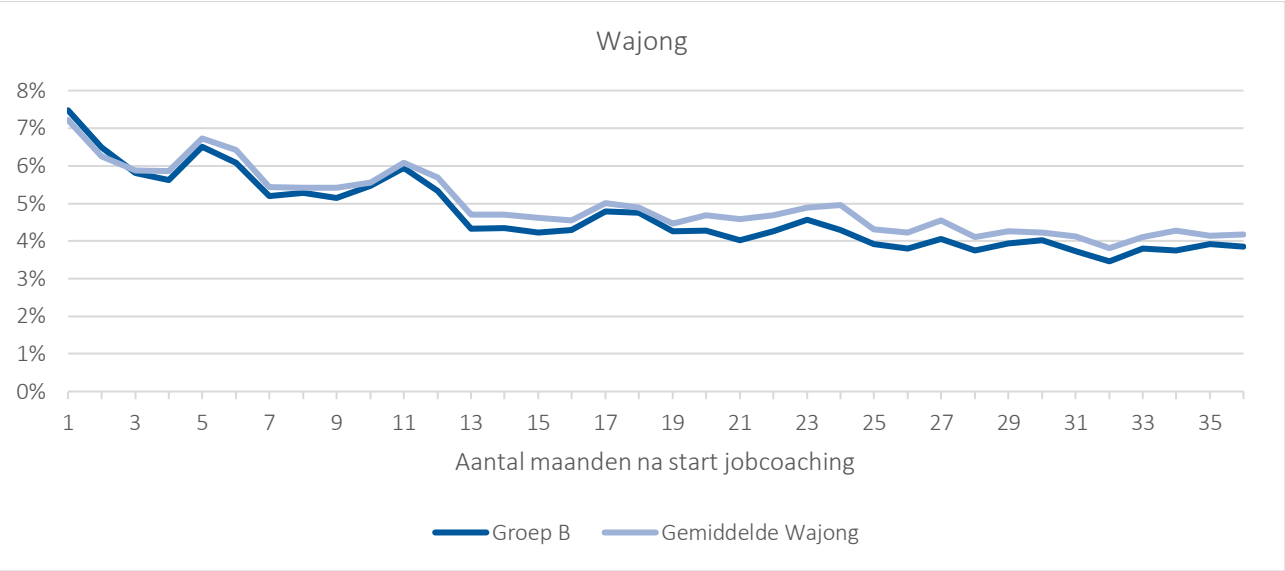
Tabel 5.2 Intensiteit Wajongers in groep B gelijk aan het gemiddelde

Regime bij start	Groep B	Gemiddeld
Zeer licht	6%	7%
Licht	24%	25%
Midden	58%	57%
Intensief	11%	11%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

Figuur 5.1 geeft voor de Wajongers in groep B weer hoe de intensiteit zich ontwikkelt. De Wajongers in deze groep laten eenzelfde daling zien in de maanden na start jobcoaching als gemiddeld. De daling wordt veroorzaakt door een combinatie van verandering van regime (en dus een andere intensiteit) en het afbouwen van de intensiteit binnen een regime.

Figuur 5.1 Intensiteit van jobcoaching volgt gemiddelde patroon



Toelichting: de ontwikkeling van de intensiteit van jobcoaching. De intensiteit is berekend door het aantal uren jobcoaching per maand te delen door het aantal gewerkte uren per maand. Deze figuur is alleen voor de Wajongpopulatie weergegeven, omdat door het geringe aantal waarnemingen de techniek waarmee deze grafiek gemaakt is onvoldoende werkt voor de WGA-groep.

Relatief weinig hernieuwde opstart en wisseling van jobcoach

Deze groep heeft minder vaak te maken met een hernieuwde opstart dan gemiddeld, ongeveer een half keer in de drie jaar ten opzichte van één keer voor de totale groep Wajongers.[35] Ze wisselen bij zo'n hernieuwde opstart ook minder vaak dan gemiddeld van jobcoach, namelijk in 45% van de gevallen (versus 53% voor de totale groep Wajongers).

5.4 DE ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN NADER BEKEKEN

De groep die langdurig werkt met een jobcoach heeft ook relatief vaak een vast contract (als fractie over de gehele periode). Voor de Wajongers in deze groep geldt verder dat men minder vaak van baan wisselt. Men heeft wel een lager uurloon.

Tabel 5.3 Overzicht arbeidsmarktkenmerken groep B

	Wajong		WGA	
	Groep B	Gemiddeld	Groep B	Gemiddeld
Fractie werk	89%*	61%	95%*	68%
Fractie jobcoach tijdens werk	97%*	77%	97%*	58%
Fractie vast contract	27%*	20%	51%*	33%
Baanwisselingen per gewerkt jaar	0,3*	0,8	0,3	0,5
Gewerkte uren per week	27*	26	24	23
Gemiddeld reëel uurloon	€ 6,36*	€ 7,18	€ 14,57	€ 14,92
Start met proefplaatsing	55%*	59%	22%*	38%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

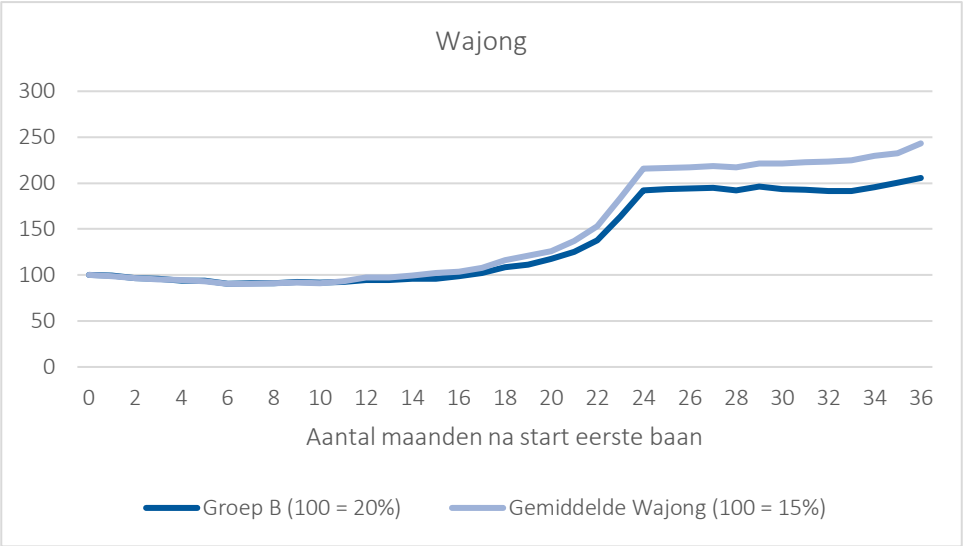
Reëel uurloon stijgt minder hard dan gemiddeld

Het percentage werkenden met een vast contract stijgt tot 41% (Wajong) drie jaar na start jobcoaching. Het aantal WGA'ers is te klein om dit betrouwbaar te kunnen meten. Voor de Wajongers geldt dat het aandeel

[35] Hierbij houden we rekening met de lengte van de periode dat iemand jobcoaching heeft gehad. Zie de toelichting bij tabel 2.4 voor een meer uitgebreide uitleg.

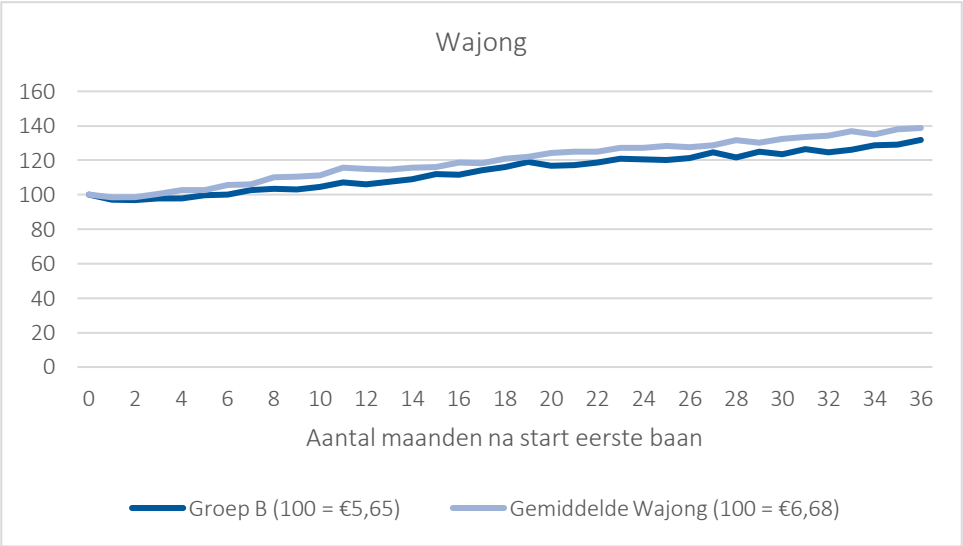
vaste contracten minder hard stijgt dan voor de totale groep. Ook het reële uurloon stijgt minder hard dan gemiddeld.

Figuur 5.2 Toename aandeel vast contract



*Toelichting: Indexcijfers van het aandeel vast contract. Maand 0 is in deze figuur de start van een baan. In de legenda is te zien op welk punt de lijnen starten. Het aandeel vast contract begint op 20% en het indexcijfer stijgt naar ongeveer 205. Het aandeel is na drie jaar dus 205/100 = 2,05 keer zo hoog als bij de start. Dit staat gelijk aan ongeveer 20%*2,05 = 41%. Deze indexcijfers corrigeren voor samenstellingseffecten[36] (zie bijlage II.1 voor de gebruikte methode).*

Figuur 5.3 Toename reële uurloon



*Toelichting: Indexcijfers van het aandeel vast contract. Maand 0 is in deze figuur de start van een baan. In de legenda is te zien op welk punt de lijnen starten. Het reële uurloon begint op €5,65 en het indexcijfer stijgt naar ongeveer 130. Het aandeel is na drie jaar dus 130/100 = 1,3 keer zo hoog als bij de start. Dit staat gelijk aan ongeveer €5,65*1,3 = €7,35. Deze indexcijfers corrigeren voor samenstellingseffecten[37] (zie bijlage II.1 voor de gebruikte methode).*

[36] Zie voetnoot 25.

[37] Zie voetnoot 25.

6

GROEP C: WISSELAARS

6 GROEP C: WISSELAARS

6.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk belicht de groep mensen die vaak veranderen van arbeidsmarktsituatie. Het betreft 28% van de Wajongers en 18% van de WGA'ers die gestart zijn met een jobcoach in de periode 2013-2015.[38] In totaal zijn dit bijna 4.200 Wajongers en 85 WGA'ers. Deze groep "wisselaars" bestaat uit personen die meerdere keren van arbeidsmarktsituatie veranderen en relatief korte tijd in een bepaalde situatie verkeren. Na de eerste periode met jobcoaching, wordt men bijvoorbeeld werkloos om daarna weer opnieuw te gaan werken met een jobcoach, waarna een periode met werk zonder jobcoach volgt. Zo zijn er allerlei verschillende volgordes mogelijk. Doordat de periodes dat men in een bepaalde situatie verkeert relatief kort zijn, zijn er geen dominante situaties zoals in de drie andere groepen.

Deze groep wijkt qua persoons- en begeleidingskenmerken nauwelijks af van het gemiddelde. Voor Wajongers geldt wel dat de intensiteit iets minder hard afneemt na start jobcoaching. Zowel de Wajongers als de WGA'ers in deze groep hebben over de gehele periode minder vaak dan gemiddeld een vast contract en wisselen wat vaker van baan. WGA'ers hebben een lager uurloon dan gemiddeld. Het aandeel met een vast contract stijgt na de start van een traject voor zowel Wajongers als WGA'ers. Deze stijging is voor de Wajongers in deze groep wel beduidend lager dan die van de totale groep.

6.2 WELKE PERSONEN ZITTEN IN DEZE GROEP?

Groep C wijkt nauwelijks af van het gemiddelde

Van de totale populatie Wajongers die werk(t)en met een jobcoach valt 28% in de groep die vaak wisselt van arbeidsmarktsituatie, bij de groep WGA'ers gaat het om 18%. De persoonskenmerken zijn nagenoeg gelijk aan het gemiddelde van de totale populatie.

[38] Er is gekozen om ons te beperken tot mensen die minimaal 2 jaar gevolgd kunnen worden (cohorten 2013-2015). De clustering wordt gedaan op basis van opeenvolgingen van arbeidsmarktposities van personen. Als we een persoon maar 1 jaar kunnen volgen, is er voor het grootste deel van die populatie nog weinig variatie in arbeidsmarktpositie geweest. Om een zekere variatie in arbeidsmarktposities te waarborgen en daarmee een zuivere clustering te krijgen, hebben we gekozen om de groep te selecteren die minimaal twee jaar gevolgd kan worden.

Tabel 6.1 Persoonskenmerken Wajongers in groep "Wisselaars"

	Groep C	Gemiddelde
Aantal	4.194	28% van totaal
Geslacht		
Mannen	70%	70%
Vrouwen	30%	30%
Leeftijd		
<20 jaar	20%	20%
20-25 jaar	48%*	45%
25-30 jaar	21%	21%
30-40 jaar	10%*	11%
>40 jaar	2%	2%
AO-klasse		
0-35%	0%	0%
35-45%	0%	0%
45-55%	2%	1%
55-65%	0%	0%
65-80%	0%	0%
80-100%	97%	97%
Diagnose		
Autisme	17%	17%
Verstandelijke beperking	47%	46%
Aandachtstoornis	7%	7%
Overige ontwikkelingsstoornissen	3%	3%
Psychische aandoeningen	16%*	17%
Somatische aandoeningen	10%	11%
Comorbiditeit	35%	34%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

6.3 WELKE BEGELEIDING IS INGEZET?

Intensiteit bij start gemiddeld, neemt minder snel af na start

De verdeling over de begeleidingsregimes bij de start van jobcoaching in deze groep is vrijwel gelijk aan de verdeling van de totale groep.

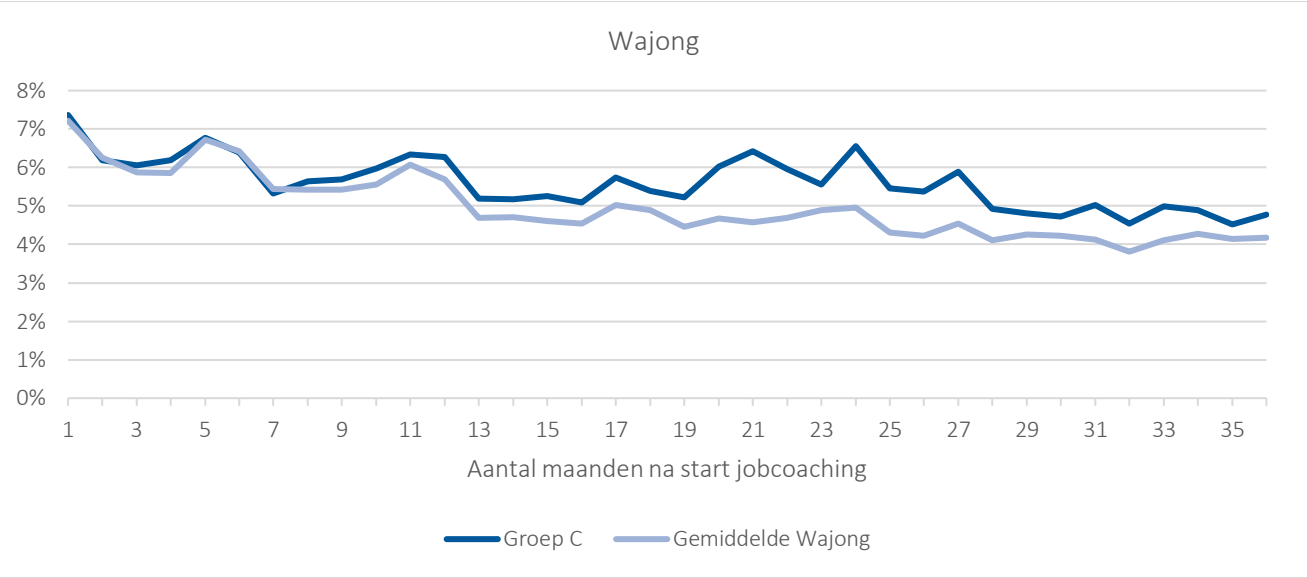
Tabel 6.2 Intensiteit Wajongers bij start gelijk aan het gemiddelde

Regime bij start	Groep C	Gemiddeld
Zeer licht	7%	7%
Licht	26%	25%
Midden	57%	57%
Intensief	10%	11%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

Figuur 6.1 geeft voor de Wajongers in groep C weer hoe de intensiteit zich ontwikkelt. De Wajongers in deze groep hebben bij de start eenzelfde intensiteit als gemiddeld, maar de daling in de maanden na de start van de jobcoaching gaat minder snel dan gemiddeld. Zoals verwacht krijgt deze groep dus intensievere jobcoaching dan gemiddeld (in de perioden dat zij jobcoaching krijgen).

Figuur 6.1 Intensiteit jobcoaching bij start gelijk, neemt minder hard af dan gemiddeld



Toelichting: de ontwikkeling van de intensiteit van jobcoaching. De intensiteit is berekend door het aantal uren jobcoaching per maand te delen door het aantal gewerkte uren per maand. Deze figuur is alleen voor de Wajongpopulatie weergegeven, omdat door het geringe aantal waarnemingen de techniek waarmee deze grafiek gemaakt is onvoldoende werkt voor de WGA-groep.

Relatief veel hernieuwde opstart en wisseling van jobcoach

Deze groep heeft vaker te maken met een hernieuwde opstart dan gemiddeld, ongeveer 2,5 keer in drie jaar ten opzichte van gemiddeld één keer.[39] De meeste hernieuwde opstarts gaan gepaard met een baanwisseling na een periode van werkloosheid.

6.4 DE ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN NADER BEKEKEN

De groep die vaak verandert van arbeidsmarktsituatie wisselt logischerwijs wat vaker van baan dan gemiddeld en heeft minder vaak een vast contract (als fractie over de gehele periode). Bij de WGA'ers ligt het uurloon lager dan gemiddeld.

Tabel 6.3 Overzicht arbeidsmarktkenmerken groep C

	Wajong		WGA	
	Groep C	Gemiddeld	Groep C	Gemiddeld
Fractie werk	59%	61%	70%	68%
Fractie jobcoach tijdens werk	73%*	77%	55%	58%
Fractie vast contract	14%*	20%	22%*	33%
Baanwisselingen per gewerkt jaar	1*	0,8	0,9*	0,5
Gewerkte uren per week	25*	26	23	23
Gemiddeld reëel uurloon	€ 7,29*	€ 7,18	€ 13,90*	€ 14,92
Start met proefplaatsing	61%	59%	47%	38%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

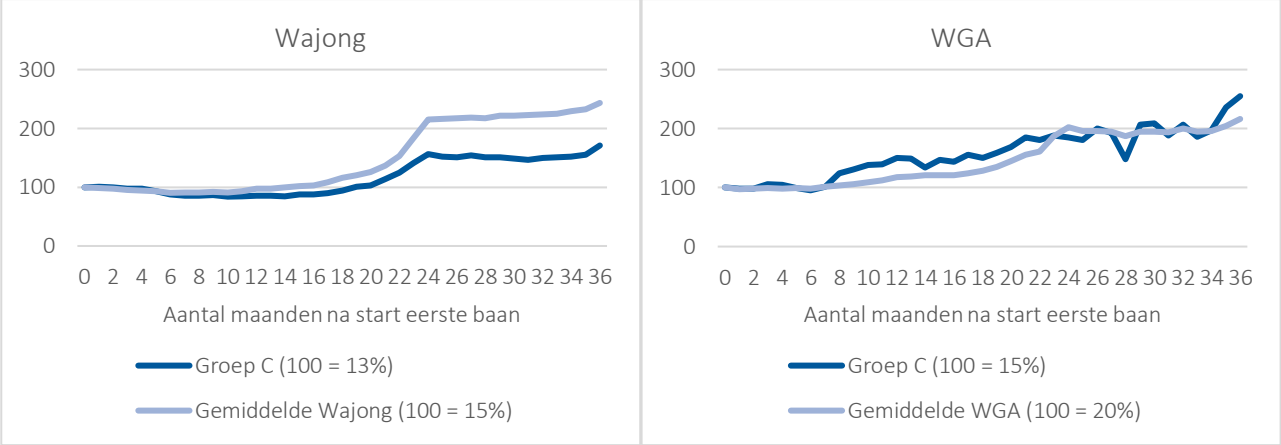
Aandeel vast contract stijgt voor WGA'ers harder dan gemiddeld, voor Wajongers minder hard

Het percentage werkenden met een vast contract stijgt tot 22,1% (Wajong) en 37,5% (WGA) drie jaar na start jobcoaching. Voor de Wajongers geldt dat het aandeel vaste contracten minder hard stijgt dan de totale groep, terwijl het voor de WGA'ers juist harder groeit. Het percentage werkenden met een vast contract ligt in het

[39] Hierbij houden we rekening met de lengte van de periode dat iemand jobcoaching heeft gehad. Zie de toelichting bij tabel 2.4 voor een meer uitgebreide uitleg.

geval van WGA aan het begin lager dan gemiddeld. Het reële uurloon stijgt voor zowel de Wajonggroep als de WGA-groep ongeveer even hard als gemiddeld.

Figuur 6.2 Toename aandeel vast contract



*Toelichting: Indexcijfers van het aandeel vast contract. Maand 0 is in deze figuur de start van een baan. In de legenda is te zien op welk punt de lijnen starten. Het aandeel vast contract begint bijvoorbeeld voor de Wajonggroep op 13% en het indexcijfer stijgt naar ongeveer 170. Het aandeel is na drie jaar dus 170/100 = 1,7 keer zo hoog als bij de start. Dit staat gelijk aan ongeveer 13%*1,7 = 22,1%. Deze indexcijfers corrigeren voor samenstellingseffecten[40] (zie bijlage II.1 voor de gebruikte methode).*

[40] Zie voetnoot 25.

7

GROEP D: EINDIGT ZONDER WERK

7 GROEP D: EINDIGT ZONDER WERK

7.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk belicht de groep mensen die na verloop van tijd hun werk verliezen. Het betreft 29% van de Wajongers en 32% van de WGA'ers die gestart zijn met een jobcoach in de periode 2013-2015. In totaal zijn dit ongeveer 4.400 Wajongers en 150 WGA'ers. Deze groep bestaat uit personen waarin de situatie zonder werk dominant is. Voor een groot deel (83% van de groep "eindigt zonder werk") wordt de initiële situatie van werken met jobcoach direct gevolgd door een (relatief) lange periode zonder werk. Daarnaast is er een groep (17%) die vanuit het werken met een jobcoach eerst nog een tijdje zonder jobcoach hebben gewerkt, voordat zij voor een langere tijd werkloos raakten.

Deze groep wijkt vooral qua arbeidsmarktkenmerken sterk af van het gemiddelde. Zo heeft men minder vaak een vast contract en een lager uurloon dan gemiddeld. Dit geldt voor zowel de Wajongers als de WGA'ers in deze groep. Voor de Wajongers geldt dat zij ook minder uren per week werken en vaker van baan wisselen. Ook de ontwikkeling van het vast contract over de tijd wijkt voor de Wajongers sterk af van het gemiddelde.

Voor de Wajongers in deze groep geldt ook dat zij qua persoonskenmerken en begeleiding afwijken van het gemiddelde. Zo zitten er relatief veel vrouwen in deze groep. De intensiteit is bij start hoger dan gemiddeld en blijft dit ook na start jobcoaching.

7.2 WELKE PERSONEN ZITTEN IN DEZE GROEP?

Wajongers in groep D vaker vrouw

Van de totale populatie Wajongers die werk(t)en met een jobcoach valt 29% in de groep die eindigt zonder werk. Er zitten relatief veel vrouwen in deze groep. Van de totale groep WGA'ers valt 32% in de groep "eindigt zonder werk".

Tabel 7.1 Persoonskenmerken Wajongers in groep "Eindigt zonder werk"

	Groep D	Gemiddelde
Aantal	4.411	29% van totaal
Geslacht		
Mannen	64%*	70%
Vrouwen	36%*	30%
Leeftijd		
<20 jaar	19%	20%
20-25 jaar	47%	45%
25-30 jaar	21%	21%
30-40 jaar	11%	11%
>40 jaar	2%	2%
AO-klasse		
0-35%	0%	0%
35-45%	0%	0%
45-55%	1%	1%
55-65%	0%	0%
65-80%	0%	0%
80-100%	98%	97%
Diagnose		
Autisme	15%*	17%
Verstandelijke beperking	43%*	46%
Aandachtstoornis	9%*	7%
Overige ontwikkelingsstoornissen	4%*	3%
Psychische aandoeningen	20%*	17%
Somatische aandoeningen	10%*	11%
Comorbiditeit	37%*	34%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

7.3 WELKE BEGELEIDING IS INGEZET?

Intensiteit bij start hoger dan gemiddeld, neemt in een vergelijkbaar tempo af na start

De intensiteit van jobcoaching van de Wajongers in groep D is bij de start hoger dan gemiddeld.

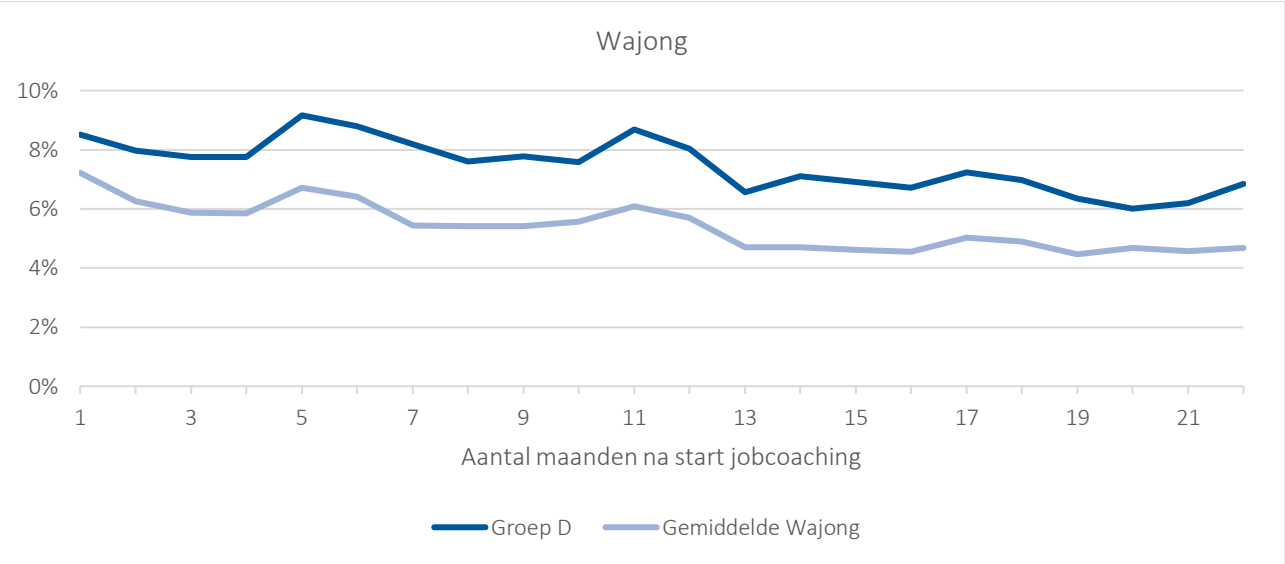
Tabel 7.2 Intensiteit Wajongers bij start hoger dan gemiddeld

Regime bij start	Groep D	Gemiddeld
Zeer licht	4%*	7%
Licht	19%*	25%
Midden	62%*	57%
Intensief	15%*	11%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

Figuur 7.1 geeft voor de Wajongers in groep D weer hoe de intensiteit van de begeleiding zich ontwikkelt. De Wajongers in deze groep hebben bij de start een hogere intensiteit dan gemiddeld, waarna de daling in de maanden na start jobcoaching ongeveer het gemiddelde patroon volgt. Deze groep krijgt dus gemiddeld genomen intensievere coaching, zowel bij de start als in de maanden daarna.

Figuur 7.1 Intensiteit jobcoaching bij start en daarna boven gemiddeld



Toelichting: de ontwikkeling van de intensiteit van jobcoaching. De intensiteit is berekend door het aantal uren jobcoaching per maand te delen door het aantal gewerkte uren per maand. Deze figuur is alleen voor de Wajongpopulatie weergegeven, omdat door het geringe aantal waarnemingen de techniek waarmee deze grafiek gemaakt is onvoldoende werkt voor de WGA-groep.

Relatief vaak hernieuwde opstart en wisseling van jobcoach

Deze groep heeft ongeveer twee keer in drie jaar te maken met een hernieuwde opstart, wat duidelijk meer is dan het gemiddelde.[41] Veel van deze hernieuwde opstarts komen door een mislukte proefplaatsing, waarna ze weer in een nieuw traject starten. De groep wisselt bij een hernieuwde opstart ook vaker van jobcoach, namelijk in 62% van de gevallen.

7.4 DE ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN NADER BEKEKEN

De groep die eindigt zonder werk wijkt op veel arbeidsmarktkenmerken af van het gemiddelde. Zo hebben de personen in deze groep (zowel Wajongers als WGA'ers) een lager uurloon en minder vaak een vast contract dan gemiddeld. Voor de Wajongers in deze groep geldt verder dat ze vaker van baan wisselen, minder uren per week werken en vaker starten met een proefplaatsing dan gemiddeld. Al deze verschillen zijn statistisch significant. De fractie werk geeft aan hoeveel maanden iemand werk heeft van het totaal aantal maanden dat een persoon gevolgd kan worden. De relatief lage fractie werk is consistent met het feit dat de situatie zonder werk dominant is voor deze groep. Gemiddeld hebben mensen in deze groep ongeveer drie maanden per jaar werk.

[41] Hierbij houden we rekening met de lengte van de periode dat iemand jobcoaching heeft gehad. Zie de toelichting bij tabel 2.4 voor een meer uitgebreide uitleg.

Tabel 7.3 Overzicht arbeidsmarktkenmerken groep D

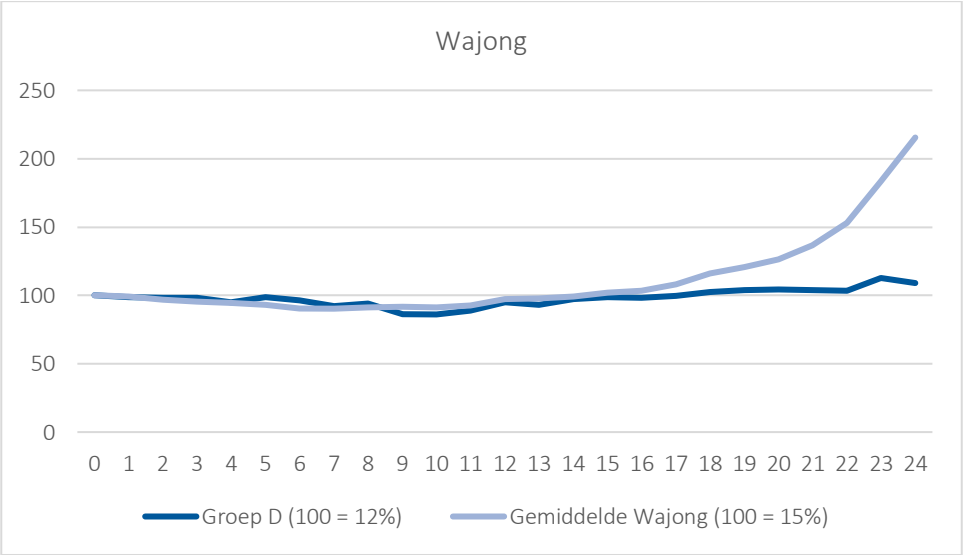
	Wajong		WGA	
	Groep D	Gemiddeld	Groep D	Gemiddeld
Fractie werk	20%*	61%	28%*	68%
Fractie jobcoach tijdens werk	87%*	77%	79%*	58%
Fractie vast contract	12%*	20%	24%*	33%
Baanwisselingen per gewerkt jaar	1,3*	0,8	0,6	0,5
Gewerkte uren per week	22*	26	25	23
Gemiddeld reëel uurloon	€ 6,93*	€ 7,18	€ 13,68*	€ 14,92
Start met proefplaatsing	71%*	59%	46%	38%

** Significante afwijking van het gemiddelde op 5%-niveau*

Aandeel vast contract blijft constant voor Wajongers in groep D

Het percentage werkenden met een vast contract blijft, in tegenstelling tot de totale groep, vrijwel constant voor Wajongers (13% heeft na twee jaar jobcoaching een vast contract). Figuur 7.2 geeft de ontwikkeling weer in vergelijking tot de totale groep. Deze gegevens zijn alleen weergegeven voor Wajongers en alleen voor de eerste twee jaar. Dit komt doordat de meeste personen in deze groep binnen twee jaar werkloos worden en dus geen arbeidsmarktkenmerken meer hebben. De ontwikkeling na 24 maanden wordt daardoor te veel beïnvloed door een klein aantal personen.

Figuur 7.2 Aandeel vast contract is stabiel



*Toelichting: Indexcijfers van het aandeel vast contract. Maand 0 is in deze figuur de start van een baan. In de legenda is te zien op welk punt de lijnen starten. Het aandeel vast contract begint op 12% en het indexcijfer stijgt naar ongeveer 109. Het aandeel is na drie jaar dus 112/100 = 1,12 keer zo hoog als bij de start. Dit staat gelijk aan ongeveer 13%*1,12 = 13,4%. Deze indexcijfers corrigeren voor samenstellingseffecten[42] (zie bijlage II.1 voor de gebruikte methode).*

[42] Zie voetnoot 25.

8 EXTERNE JOBCOACHING VERSUS SUBSIDIE VOOR INTERNE WERKBEGELEIDING

8 EXTERNE JOBCOACHING VERSUS SUBSIDIE VOOR INTERNE WERKBEGELEIDING

8.1 INLEIDING

Sinds 2015 kunnen werkgevers een subsidie bij UWV aanvragen, waarmee zij werknemers met een Wajong- of WGA-uitkering interne werkbegeleiding kunnen bieden, zie kader 8.1. Deze interne werkbegeleiding kan inhoudelijk verschillen van de begeleiding door een externe jobcoach. Dit geldt vooral als de begeleiding wordt verzorgd door een medewerker van de werkgever.[43] In dit hoofdstuk kijken we of er verschillen zijn tussen de mensen met een externe jobcoach en de mensen die intern worden begeleid.[44] Is de samenstelling van de groepen anders qua persoonskenmerken? En verschilt hun arbeidsmarktpositie? De begeleiding zelf kan niet vergeleken worden, omdat de begeleidingswerkzaamheden in geval van interne werkbegeleiding niet worden geregistreerd bij UWV. De vergelijking tussen intern en extern betreft puur een beschrijving en zegt niets over of de ene vorm beter werkt dan de andere.

Kader 8.1 Toelichting instrument interne werkbegeleiding

Het is vanaf 2015 bij wet mogelijk voor werkgevers om een subsidie aan te vragen voor het zelf regelen van jobcoaching, ofwel interne werkbegeleiding.

Voor de toekenning van interne werkbegeleiding is het vereist dat de werknemer voor wie de subsidie wordt aangevraagd structureel functionele beperkingen heeft. Deze structureel functionele beperkingen zijn door UWV vastgesteld, evenals de noodzaak tot en de mate en duur van de begeleiding. In geval een werkgever interne werkbegeleiding voor zijn werknemer wil organiseren, dan is het Protocol Interne Jobcoach van toepassing. Dit protocol bevat de voorwaarden waaraan een werkgever en de persoon, ten behoeve van wie hij subsidie aanvraagt, moet voldoen. Het bevat onder andere informatie over de voorwaarden die UWV aan de dienstbetrekking stelt, de maximale duur van de voorziening en de begeleidingsregimes.

Mensen die werken met interne werkbegeleiding worden door UWV ingedeeld in verschillende regimes, die de benodigde intensiteit van de coaching bepalen. Tabel 8.1 laat de verschillende regimes met hun maximale intensiteit zien. De geleidelijke afbouw van het aantal begeleidingsuren is gebaseerd op het uitgangspunt dat de persoon binnen drie jaar na indiensttreding zijn werk zelfstandig geacht wordt te kunnen uitvoeren. Kent UWV na het derde jaar opnieuw subsidie voor interne werkbegeleiding toe, dan gaat UWV uit van het laagste percentage in een regime.

Tabel 8.1 De maximale intensiteit van de verschillende begeleidingsregimes

Begeleidingsregimes	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (en verder)
Licht	6%	3%	3%
Midden	10%	5%	
Intensief	15%	7,5%	6%

Toelichting: de percentages geven het aandeel van de totale werktijd dat een klant begeleid wordt weer.

De werkgever bepaalt op welke wijze hij de interne werkbegeleiding vormgeeft. Hij kan dit doen door een eigen medewerker als interne werkbegeleider aan te wijzen en/of een jobcoach te betrekken van een daartoe gespecialiseerd bedrijf. UWV stelt wel een aantal eisen aan de interne werkbegeleider, waarmee de kwaliteit van de interne werkbegeleider wordt geborgd.

Bron: Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015

[43] Werkgevers kunnen ervoor kiezen om met de subsidie een externe jobcoach te betrekken van een daartoe gespecialiseerd bedrijf. In dit geval is er inhoudelijk minder verschil tussen interne werkbegeleiding en externe jobcoaching.

[44] Omdat het aantal mensen met interne werkbegeleiding relatief klein is, wordt de vergelijking niet apart gemaakt voor Wajongers en WGA'ers.

Personen die intern begeleid worden op het werk zijn gemiddeld ouder en zijn vaker vrouw dan personen met een externe jobcoach. Het aandeel met een verstandelijke beperking is binnen de groep met interne werkbegeleiding iets hoger dan binnen de groep met een externe jobcoach.

Mensen met interne werkbegeleiding krijgen sneller een vast contract en werken een groter deel van de tijd dan mensen met externe jobcoaching. Opvallend is dat het uurloon van deze groep gemiddeld lager ligt dan van de groep met externe jobcoaching, ondanks een hogere gemiddelde leeftijd.

8.2 WELKE PERSONEN WORDEN EXTERN EN WELKE INTERN BEGELEID?

Interne werkbegeleiding is tot op heden veel minder vaak ingezet dan externe jobcoaching. Dit heeft ook te maken met het feit dat de interne werkbegeleiding pas in 2015 is geïntroduceerd. In de periode 2015-2017 is er bij gemiddeld 16% van de mensen die werk(t)en met een jobcoach sprake van interne werkbegeleiding (zie figuur 2.3).

Mensen met interne werkbegeleiding zijn vaker vrouw en gemiddeld wat ouder

Tabel 8.2 geeft de persoonskenmerken van de mensen die werk(t)en met een externe jobcoach of met interne werkbegeleiding weer. Het percentage vrouwen ligt met 36% hoger bij de groep met interne werkbegeleiding, ten opzichte van 31% voor de groep met externe jobcoaching. Daarnaast zijn de mensen die intern begeleid worden gemiddeld wat ouder.

Tabel 8.2 Persoonskenmerken

	Externe jobcoaching	Interne werkbegeleiding
Aantal	24.436	2.728
Soort uitkering		
Wajong	96%	96%
WGA	4%	4%
Geslacht		
Mannen	69%*	64%*
Vrouwen	31%*	36%*
Leeftijd		
<20 jaar	16%*	7%*
20-25 jaar	40%*	37%*
25-30 jaar	23%*	28%*
30-40 jaar	15%*	19%*
>40 jaar	6%*	8%*
AO-klasse		
0-35%	0%	0%
35-45%	2%	2%
45-55%	2%	2%
55-65%	1%	1%
65-80%	1%	1%
80-100%	93%	94%
Diagnose		
Autisme	15%	14%
Verstandelijke beperking	39%*	42%*
Aandachtstoornis	6%*	4%*
Overige ontwikkelingsstoornissen	3%	2%
Psychische aandoeningen	19%*	21%*
Somatische aandoeningen	19%	18%
Comorbiditeit	32%	31%

*Significant verschillend van de andere groep op 5%-niveau.

8.3 HOE VERGAAT HET BEIDE GROEPEN OP DE ARBEIDSMARKT?

Mensen met interne werkbegeleiding zijn gemiddeld een groter deel van de tijd werkzaam dan mensen met een externe jobcoach (71% ten opzichte van 61%). Het aantal gewerkte uren per week en het gemiddelde aandeel personen met een vast contract zijn vergelijkbaar voor beide groepen. Wel is er een verschil in het reële uurloon: mensen die intern begeleid worden, verdienen gemiddeld ongeveer € 0,50 per uur minder dan mensen die externe jobcoaching krijgen.

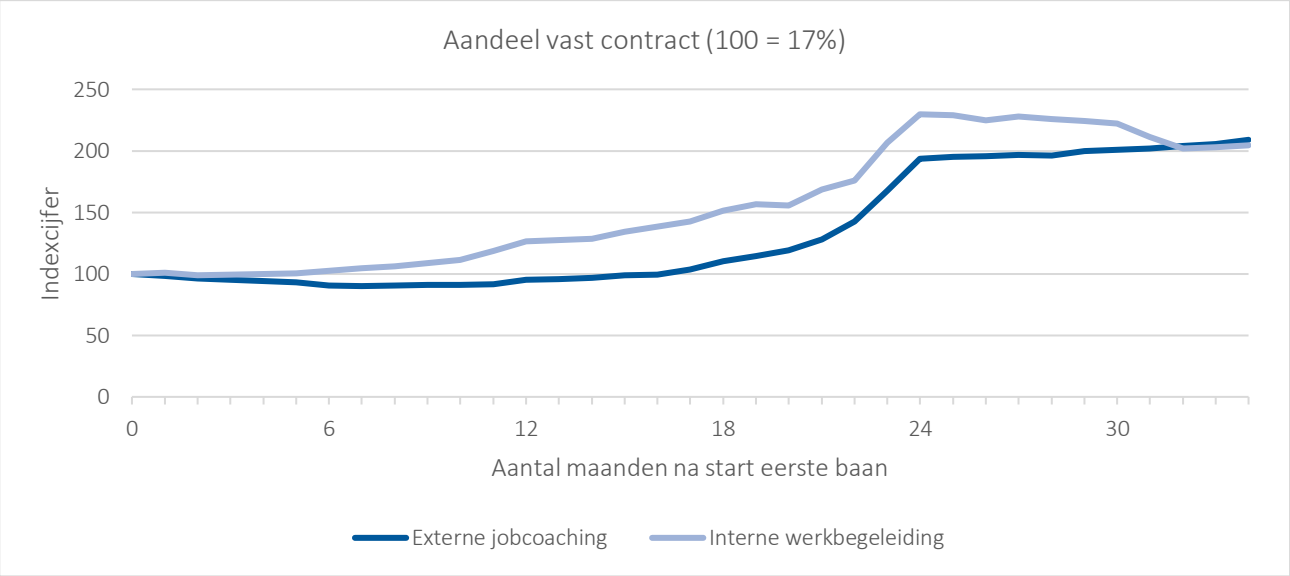
Tabel 8.3 Arbeidsmarktkenmerken

	Externe jobcoaching	Interne werkbegeleiding
Fractie werk	61%*	71%*
Fractie jobcoach tijdens werk	79%*	82%*
Fractie vast contract	20%	21%
Baanwisselingen per gewerkt jaar	0,78*	0,82*
Gewerkte uren per week	26*	26*
Gemiddeld reëel uurloon	€ 8,07*	€ 7,56*

*Significant verschillend van de andere groep op 5%-niveau

Voor beide groepen neemt het reële uurloon toe naarmate men langer werkzaam is. Dit geldt ook voor het aandeel mensen met een vast contract. Wel is er een verschil in de timing van laatstgenoemde stijging: mensen met interne werkbegeleiding krijgen sneller een vast contract. We zien bij de externe jobcoaching vooral een flinke stijging na twee jaar: het aandeel vaste contracten stijgt dan met ongeveer 17 procentpunt (ten opzichte van de start). Bij de interne werkbegeleiding is er ook na één jaar al een stijging van ongeveer 5 procentpunt zichtbaar. Het aandeel blijft de maanden daarna stijgen, met ook hier een piek rond de twee jaar.

Figuur 8.1 Sneller een vast contract voor mensen met interne werkbegeleiding



*Toelichting: Indexcijfers van het aandeel vast contract. Maand 0 is in deze figuur de start van een baan. Het aandeel begint op 17%. Het aandeel voor externe coaching is na twee jaar bijvoorbeeld 194/100 = 1,94 keer zo hoog als bij de start. Dit staat gelijk aan ongeveer 17%*1,94 = 33%. Het meer grillige verloop van de indexcijfers bij interne werkbegeleiding wordt veroorzaakt door de relatief lage aantallen in deze groep.*

9 WERKGEVERSPERSPECTIEF

9 WERKGEVERSPERSPECTIEF

9.1 INLEIDING

Voorgaande hoofdstukken stonden in het teken van de kenmerken en patronen van de mensen die werk(t)en met een jobcoach. In dit hoofdstuk belichten we het werkgeversperspectief. Bij welk soort werkgevers zijn de mensen die werken met een jobcoach in dienst? Zijn het vaak dezelfde werkgevers bij wie mensen met een jobcoach werken? En zijn er verschillen tussen werkgevers die mensen met een externe jobcoach in dienst hebben en werkgevers die zelf begeleiding aan werknemers bieden?

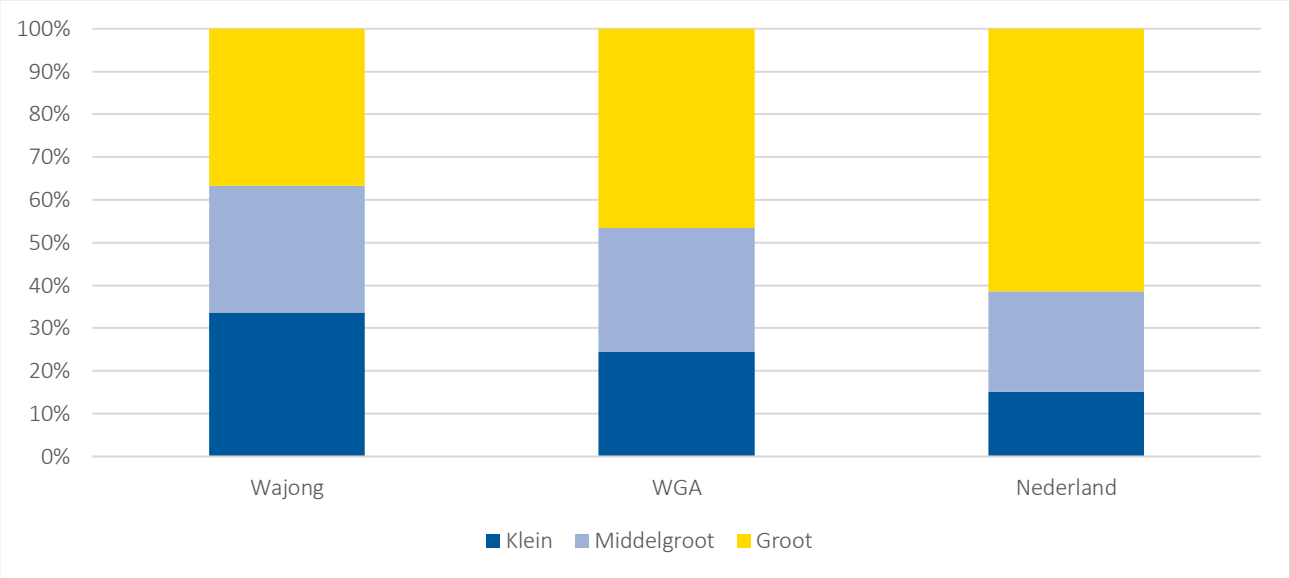
Personen die werken met een jobcoach zijn vaker in dienst bij kleine of middelgrote werkgevers vergeleken met heel Nederland. WGA'ers die werken met een jobcoach zijn, in vergelijking tot de Wajongers, vaker in dienst bij een grote werkgever. De Wajongers met jobcoaching werken vaker dan in Nederland als geheel in de sectoren winkelbedrijf en groothandel en overig bedrijf en beroep. De verdeling van WGA'ers over de sectoren lijkt grotendeels overeen te komen met Nederland als geheel. Over de gehele periode 2013-2017 werkten de ruim 25.000 werknemers uit dit onderzoek bij ongeveer 15.000 werkgevers. Ieder jaar stromen er nieuwe werkgevers in en vallen andere werkgevers weer af: jaarlijks stopt ongeveer een derde van de al eerder ingestroomde werkgevers. Er zijn 806 werkgevers die in de gehele periode werknemers met een jobcoach in dienst hadden. Daarnaast zijn er 7.534 werkgevers in deze periode gestopt met jobcoaching. Bij 30% van de werkgevers waarbij geen jobcoaching meer plaatsvond, was (waren) de betreffende werknemer(s) drie maanden na het stoppen van de jobcoaching bij deze werkgever nog werkzaam bij het bedrijf. 12.051 werkgevers zijn nieuw ingestroomd, waarvan er 506 al eens eerder werknemers hadden met jobcoaching ("herinstroom").

Werknemers die interne werkbegeleiding krijgen, werken minder vaak bij grote werkgevers en vaker in de financiële dienstverlening dan werknemers met een externe jobcoach.

9.2 KENMERKEN WERKGEVERS

Ongeveer driekwart van de Wajongers met een jobcoach is in dienst bij een klein of middelgrote werkgever. WGA'ers met een jobcoach werken wat vaker bij een grotere werkgever dan Wajongers met een jobcoach. Als we de verdeling vergelijken met Nederland als geheel zien we dat personen met een jobcoach vaker in dienst zijn bij een kleine of middelgrote werkgever dan in Nederland als geheel.

Figuur 9.1 Werknemers met jobcoaching vaker bij kleine en middelgrote werkgevers



Toelichting: het percentage werknemers verdeeld over drie grootteklassen van werkgevers. De data over Nederland totaal is afkomstig van het CBS. De indeling in grootteklassen is iets verschillend tussen de data van het UWV en het CBS. Het UWV deelt bedrijven in op basis van de loonsom (<10 keer het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer wordt gezien als klein, tussen 10 en 100 als middelgroot en >100 als groot). CBS deelt bedrijven in op basis van aantal werknemers (<10 is klein, tussen 10 en 100 middelgroot en >100 groot).

De meeste mensen met een jobcoach zijn in dienst bij werkgevers die zich bevinden in de sectoren industrie, winkelbedrijf en groothandel, (financiële) dienstverlening, gezondheid en overig bedrijf en beroep. Er zijn verschillen zichtbaar tussen Wajong en WGA. Wajongers met een jobcoach zijn vaker in dienst bij werkgevers in de sectoren winkelbedrijf en groothandel en overig bedrijf en beroep en minder vaak in de (financiële) dienstverlening en de gezondheidssector, zowel ten opzichte van WGA'ers als ten opzichte van Nederland als geheel. De verdeling van WGA'ers over de sectoren komt grotendeels overeen met Nederland als geheel.

Tabel 9.1 Sectoren werkgevers

Sector	Wajong	WGA	Nederland
Winkelbedrijf en groothandel	26%	12%	17%
Overig bedrijf en beroep	17%	10%	9%
Industrie	12%	12%	8%
Landbouw, visserij, voeding	7%	4%	3%
(Financiële) dienstverlening	10%	20%	17%
Uitzendsector	9%	8%	8%
Transport	4%	6%	5%
Bouw en hout	3%	3%	4%
Gezondheid	7%	15%	16%
Overheid onderwijs	2%	5%	6%
Overheid overig	3%	5%	6%

Toelichting: het percentage werkgevers verdeeld over sectoren. De indeling in sectoren komt van het UWV. De data over Nederland als geheel komt van het CBS. De data van het CBS is handmatig over de sectoren van het UWV ingedeeld, waardoor er kleine verschillen kunnen zitten in de indelingen.

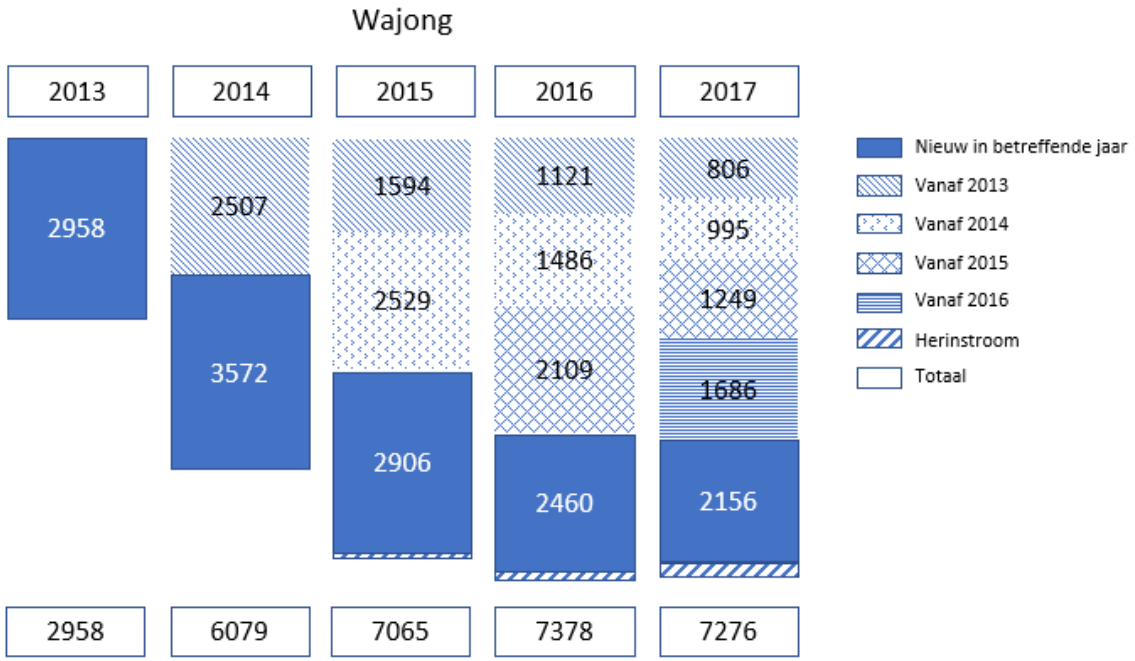
9.3 ZIJN HET VAAK DEZELFDE WERKGEVERS?

In 2013 waren er 3.066 unieke werkgevers die werknemers hadden met een jobcoach. In de gehele periode zijn er 7.534 werkgevers die gestopt zijn met jobcoaching en 12.051 werkgevers die nieuw zijn ingestroomd, waarvan er 506 al eens eerder werknemers hadden met jobcoaching ("herinstroom"). Totaal zijn er dus ongeveer 15.000 werkgevers geweest die in de periode 2013-2017 op enig moment minimaal één werknemer met jobcoaching hadden. In 2017 zijn er per saldo 4.517 meer werkgevers dan in 2013, wat neerkomt op 7.583 werkgevers.

Figuur 9.2 laat de variatie van de groep over de jaren zien. Ieder jaar stromen er nieuwe werkgevers in. Deze nieuwe instroom neemt sinds 2015 af voor de Wajong. Deze afname valt samen met de introductie van de Participatiewet, waardoor jonggehandicapten met arbeidsvermogen niet meer bij UWV, maar bij de gemeente terechtkomen. Na verloop van tijd valt een aantal werkgevers weer af: elk jaar stopt ongeveer een derde van de al eerder ingestroomde werkgevers. Bij de WGA'ers (figuur 9.3) zien we ongeveer hetzelfde beeld als bij de Wajongers. Het aantal nieuwe werkgevers blijft hier echter, met uitzondering van 2015 op 2016, licht stijgen.

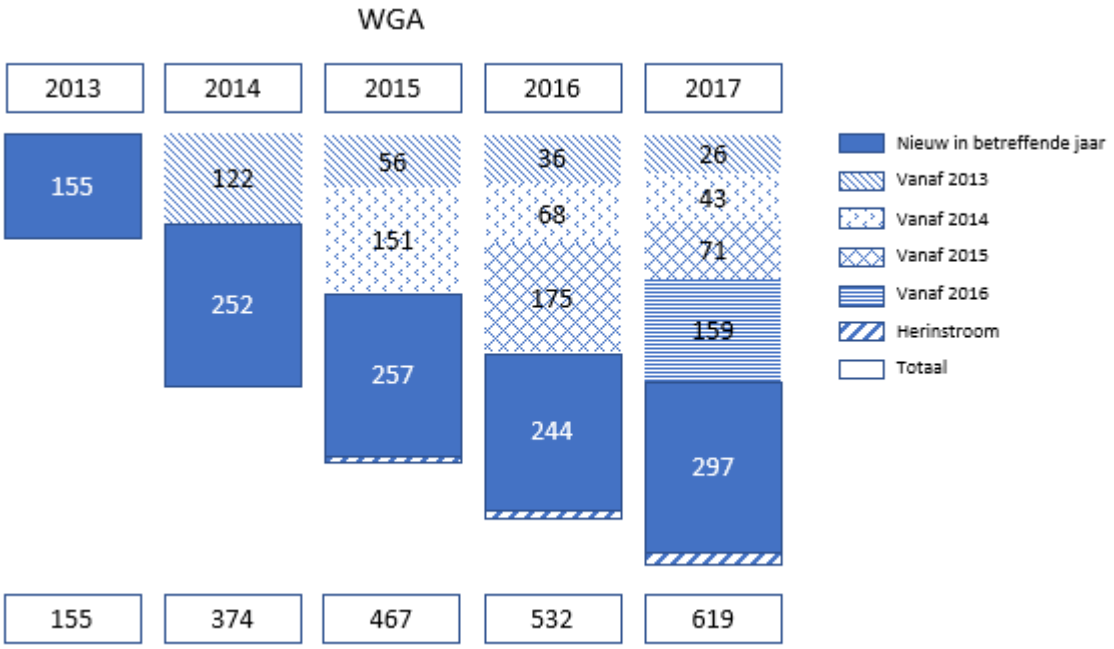
Wanneer een werkgever geen mensen met jobcoaching meer in dienst heeft, kan dit twee dingen betekenen: óf de werknemer blijft bij de werkgever werken, maar zonder jobcoach, óf de persoon werkt niet meer bij die werkgever. Voor de jaren 2014-2016 blijkt dat bij 30% van de werkgevers waarbij geen jobcoaching meer plaatsvond, de betreffende werknemer (of meerdere werknemers) nog werkzaam was bij het bedrijf, drie maanden na het stoppen van de jobcoaching bij deze werkgever.

Figuur 9.2 Variatie in de groep werkgevers



Toelichting: het aantal werkgevers die een of meer werknemer(s) met een jobcoach in dienst hebben, onderverdeeld naar startjaar. Deze figuur geeft de instroom en uitstroom van werkgevers weer.

Figuur 9.3 Variatie in de groep werkgevers

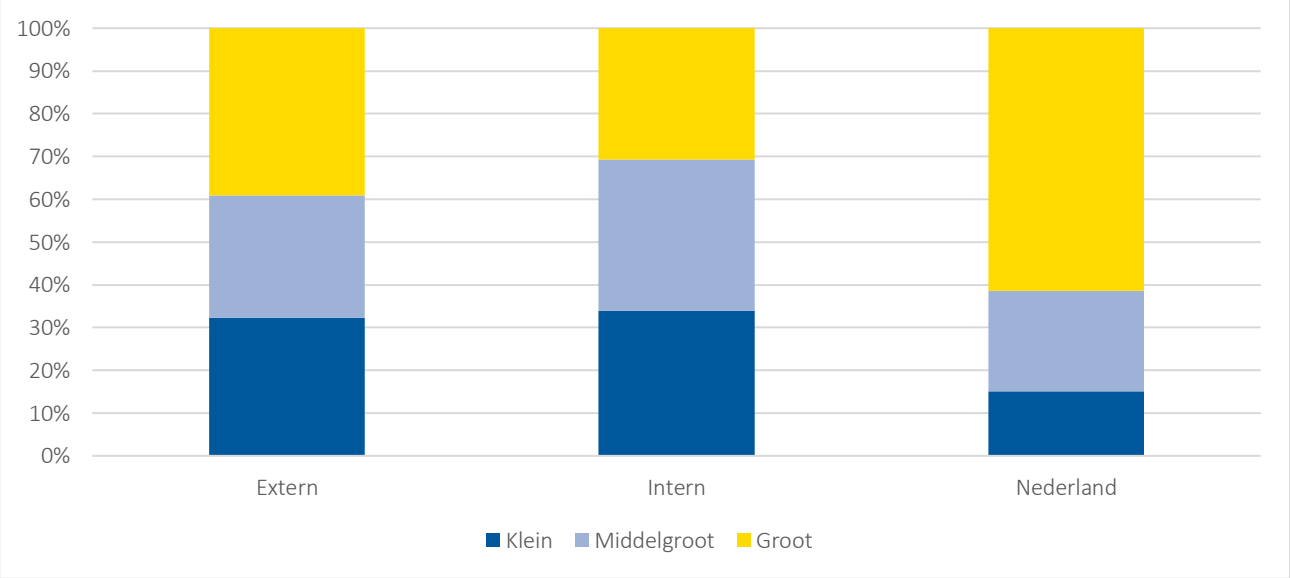


Toelichting: het aantal werkgevers die een of meer werknemer(s) met een jobcoach in dienst hebben, onderverdeeld naar startjaar. Deze figuur geeft de instroom en uitstroom van werkgevers weer.

9.4 WERKGEVERS MET EXTERNE JOBCOACHING VERSUS INTERNE WERKBEGELEIDING

De meeste werkgevers wisselen niet tussen externe jobcoaching en interne begeleiding. In de periode 2013-2017 hebben 533 unieke werkgevers zowel mensen met externe als interne jobcoaching in dienst gehad. Werknemers die interne werkbegeleiding krijgen, zijn minder vaak werkzaam bij grote bedrijven dan werknemers die een externe jobcoach hebben.

Figuur 9.4 Werknemers met interne werkbegeleiding minder vaak werkzaam bij grote bedrijven



Toelichting: het percentage werkgevers verdeeld over drie grootteklassen. De data over Nederland totaal is afkomstig van het CBS. De indeling in grootteklassen is iets verschillend tussen de data van UWV en het CBS. UWV deelt bedrijven in op basis van de loonsom (<10 keer het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer wordt gezien als klein, tussen 10 en 100 als middelgroot en >100 als groot). CBS deelt bedrijven in op basis van aantal werknemers (<10 is klein, tussen 10 en 100 middelgroot en >100 groot).

Ook bij de verdeling over sectoren zijn wat verschillen zichtbaar tussen externe jobcoaching en interne werkbegeleiding. Wat daarbij het meest opvalt is dat personen met een externe jobcoach veel minder vaak actief zijn bij werkgevers in de financiële dienstverlening, zowel ten opzichte van intern als ten opzichte van Nederland als geheel. Daarnaast is te zien dat zowel werknemers met externe jobcoaching als werknemers met interne werkbegeleiding zich vaker bevinden in de sectoren overig bedrijf en beroep en winkelbedrijf en groothandel dan alle in Nederland als geheel.

Tabel 9.2 Sectoren werkgevers

Sector	Extern	Intern	Nederland
Winkelbedrijf en groothandel	29%	25%	17%
Overig bedrijf en beroep	16%	18%	9%
Industrie	13%	9%	8%
Landbouw, visserij, voeding	7%	6%	3%
Bouw en hout	3%	2%	4%
Uitzendsector	7%	5%	8%
Overheid overig	4%	4%	6%
Transport	3%	3%	5%
Overheid onderwijs	3%	1%	6%
(Financiële) dienstverlening	9%	18%	17%
Gezondheid	7%	10%	16%

Toelichting: het percentage werkgevers verdeeld over sectoren. De indeling in sectoren komt van het UWV. De data over Nederland als geheel komt van het CBS. De data van het CBS is handmatig over de sectoren van het UWV ingedeeld, waardoor er kleine verschillen kunnen zitten in de indelingen.

10

HAALBAARHEID METING NETTO-EFFECTIVITEIT JOBCOACHING

10 HAALBAARHEID METING NETTO-EFFECTIVITEIT JOBCOACHING

10.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk inventariseren we of er manieren zijn waarop de netto-effectiviteit van jobcoaching kan worden gemeten. In eerste instantie zijn we nagegaan welke opties er bestaan voor onderzoek naar de netto-effectiviteit en onder welke voorwaarden deze opties uitvoerbaar zijn. Vervolgens hebben we dit voorgelegd aan een begeleidingscommissie om te toetsen of (nu of in de toekomst) aan deze voorwaarden kan worden voldaan. Tijdens deze gesprekken is onder andere nagegaan of de benodigde informatie beschikbaar is om een geschikte controlegroep te onderscheiden. Daarbij hebben we de verschillende opties en de daarvoor benodigde informatie voorgelegd en is gevraagd of er nog andere aanknopingspunten te bedenken zijn. Daarnaast is ook schriftelijk aan een beleidsmedewerker van UWV gevraagd of de benodigde informatie boven tafel te krijgen is.

De uitdaging voor het meten van de netto-effectiviteit van jobcoaching is het vinden van een geschikte controlegroep. Jobcoaching is een recht voor alle werkenden met een structureel functionele beperking en een noodzaak tot het inzetten van een jobcoach. Er kan dus niemand uitgesloten worden ten behoeve van een onderzoek. Dit maakt het opzetten van een zuiver experimenteel onderzoek, waarbij een situatie met jobcoaching wordt vergeleken met een situatie zonder jobcoaching, onmogelijk. Wanneer een sociaal experiment niet mogelijk is, kan met behulp van niet-experimentele data geprobeerd worden het causale effect van een interventie te schatten.[45] Er moet dus gezocht worden naar exogene variatie in (het krijgen van) jobcoaching onder mensen met een beperking om een quasi-experimenteel onderzoek uit te kunnen voeren. Daarnaast onderzoeken we een aantal opties waarbij de huidige jobcoaching van UWV vergeleken wordt met andere vormen van jobcoaching.

Er zijn geen haalbare opties gevonden om het netto-effect van jobcoaching vast te stellen. Wel is er perspectief om een effectmeting te doen voor specifieke aspecten van de jobcoaching (zie tabel 10.1). De opties met het meeste perspectief zijn effectmetingen op basis van (i) het experimenteren met een nieuwe vorm van jobcoaching, en (ii) variatie in de besluitvorming van arbeidsdeskundigen. Ten eerste is het mogelijk om een experiment op te zetten waarin de huidige jobcoaching wordt vergeleken met een nieuwe, uitgebreidere vorm: “jobcoaching plus”. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een variant waarbij de jobcoaching in alle begeleidingsregimes intensiever is, of een variant waarbij de jobcoach meer taken heeft, bijvoorbeeld in de begeleiding van de thuissituatie en/of het zoeken naar ander werk bij dreigende baanbeëindiging. Een effectmeting op basis van variatie in de besluitvorming van arbeidsdeskundigen biedt ook perspectief. Als er voldoende variatie is in de beoordeling van arbeidsdeskundigen welk begeleidingsregime nodig is, en de toekenning van mensen aan een arbeidsdeskundige willekeurig is, kan een effect gemeten worden van de intensiteit van jobcoaching.

Om te bepalen of zo’n effectmeting zinvol is, moet een afweging worden gemaakt tussen de relevantie van het te meten effect, de kosten die gepaard gaan met de effectmeting en de verwachtingen ten aanzien van de voorwaarden voor een betrouwbare effectmeting.

[45] Eindwerkgroep Effectmeting, 2012, *Durf te meten*, Den Haag.

Tabel 10.1 Conclusies t.a.v. haalbaarheid

Optie		Conclusie	Toelichting
1.	Benutten van de minimale loonwaarde	Niet haalbaar	Groepen zijn niet vergelijkbaar.
2.	Benutten van beleidswijzigingen		
a.	Ruimere toepassing tenzij-bepaling maximale duur	Biedt weinig perspectief	Een voorwaarde is dat de beleidswijziging ook heeft geleid tot een stijging van het aantal mensen met een langere duur. Dit lijkt niet het geval te zijn als we kijken naar de beschikbare gegevens.
b.	Vast aantal uren jobcoaching tijdens proefplaatsing	Biedt weinig perspectief	Het verschil in de gemiddelde intensiteit voor en na de wijziging is naar verwachting te klein. Daarnaast is dossieronderzoek nodig om de benodigde gegevens te verzamelen.
c.	Jobcoachperiode valt samen met dienstbetrekking voor bepaalde tijd	Niet haalbaar	Onduidelijk welk effect wordt gemeten.
d.	Strippenkaart	Biedt weinig perspectief	Het gebruik van de strippenkaart is naar verwachting te klein om een significant effect te kunnen meten.
3.	Benutten van te late aanmeldingen	Biedt weinig perspectief	Aantallen zijn waarschijnlijk onvoldoende om het naar verwachting kleine effect te meten.
4.	Benutten van gevallen zonder jobcoach door externe oorzaak	Niet haalbaar	Komt slechts incidenteel voor.
5.	Variatie in besluitvorming arbeidsdeskundige	Biedt perspectief	Als er voldoende interbeoordelingsvariatie is, kan het effect van de intensiteit van jobcoaching gemeten worden.
6.	Vergelijking met gemeenten	Niet haalbaar	Effect is niet te onderscheiden van andere dienstverlening en groepen zijn niet vergelijkbaar.
7.	Vergelijking externe jobcoaching en interne werkbegeleiding	Biedt weinig perspectief	Intensiteit interne werkbegeleiding wordt niet geregistreerd in jobcoachportaal; daarom is er dossieronderzoek nodig om benodigde gegevens te verzamelen. Daarnaast afhankelijk van de mogelijkheid om vergelijkbare groepen te vinden via matching of regressie.
8.	Experimenten met jobcoaching plus	Biedt perspectief	Experimenten zijn de meest betrouwbare methode om netto-effecten te bepalen. Deze aanpak vergt wel de nodige inspanningen van UWV.

In het vervolg van dit hoofdstuk geven we eerst aan welke maatstaven gehanteerd kunnen worden met het oog op een effectmeting van jobcoaching. Vervolgens bespreken we, steeds volgens een vast stramien, de mogelijkheden van de verschillende opties voor onderzoek naar de netto-effectiviteit van jobcoaching. Dit doen we op basis van de volgende vijf stappen:

1. Een beschrijving van het effect dat mogelijk gemeten kan worden, inclusief de te vergelijken groepen.
2. Een inschatting van de vergelijkbaarheid van de groepen en, indien niet direct vergelijkbaar, of en hoe de groepen wel vergelijkbaar gemaakt kunnen worden.
3. Een beschrijving van welke gegevens nodig zijn voor een effectmeting en of en waar deze gegevens zijn vastgelegd.
4. Indien mogelijk, een inschatting van de omvang van de te vergelijken groepen, inclusief hoe vaak de betreffende interventie is ingezet.
5. Een conclusie over de mogelijkheden van effectmeting.

Als uit één van de stappen blijkt dat een effectmeting niet haalbaar is of weinig perspectief biedt, worden de andere stappen niet beschreven.

10.2 WAARAAN MEET JE SUCCES VAN JOBCOACHING AF?

Jobcoaching wordt ingezet om mensen met een beperking in staat te stellen om in een reguliere functie aan de slag te gaan en te blijven. Belangrijke doelstellingen daarbij zijn werkbehoud en verbetering van de kwaliteit

van het werk.[46] UWV heeft tevens als intentie dat de klant aan het eind van een geslaagde jobcoaching zelfstandig (zonder jobcoach) kan werken indien mogelijk.[47] In het huidige rapport zijn deze doelstellingen als volgt geoperationaliseerd:

Werkbehoud

- Gemiddelde fractie van de tijd dat men werkt (aantal maanden werk gedeeld door het totaal aantal maanden in de meetperiode);[48]
- Percentage personen dat werkt na bepaalde tijd.[49]

Kwaliteit van het werk

- Percentage personen dat na bepaalde tijd een vast contract heeft;[50]
- Gemiddelde fractie van de tijd dat men een vast contract heeft (aantal maanden werk met een vast contract gedeeld door het totaal aantal maanden in de meetperiode);
- Gemiddelde aantal gewerkte uren per week (over de gehele meetperiode en per maand);
- Gemiddeld reëel uurloon van de gewerkte uren (over de gehele meetperiode en per maand);
- Baanwisselingen per gewerkt jaar.

Zelfstandig werk

- Percentage personen dat na bepaalde tijd met of zonder jobcoach werkt;
- Gemiddelde fractie van de gewerkte tijd dat men met jobcoach werkt (aantal maanden werk met jobcoach gedeeld door het aantal maanden dat men werkt in de meetperiode).

Uit ons onderzoek blijkt dat de voorgestelde fracties significant verschillen tussen de vier onderscheiden groepen. Het gebruik van fracties heeft als voordeel dat niet alleen wordt gekeken naar de situatie op een bepaald peilmoment, maar dat ook rekening wordt gehouden met hoe lang men (zonder jobcoach) werkt.[51] Zo kan iemand tijdelijk zelfstandig hebben gewerkt, maar later toch weer een jobcoach nodig hebben. Dit wordt meegenomen in de fractie.

Een deel van bovenstaande maatstaven betreffen een gemiddelde over de gehele meetperiode, of op de stand van zaken aan het einde van de meetperiode. Daarnaast kunnen verschillende maatstaven (ook) gebruikt worden om een ontwikkeling in de tijd te laten zien. Het gemiddelde reële uurloon kan bijvoorbeeld gemeten worden over de gehele meetperiode, maar kan ook per maand gemeten worden om de ontwikkeling in het reële uurloon in beeld te brengen.

10.3 OPTIE 1: BENUTTEN VAN DE MINIMALE LOONWAARDE (niet haalbaar)

Effect

Het Jobcoachprotocol stelt een aantal eisen aan werknemers die recht hebben op een jobcoach. Eén van de eisen is dat een persoon minimaal 35% van het minimumloon moet verdienen om recht te hebben op een jobcoach. Dit creëert – in principe – de mogelijkheid om de groep die net boven de grens van 35% valt (en dus wel recht op een jobcoach heeft) te vergelijken met de groep die net onder deze grens valt (en dus geen recht heeft op een jobcoach). De eerste groep is dan de interventiegroep en de tweede groep de controlegroep.

---

46 Mallee, L., & Hermsen, H. (2019). Onderzoeksmemo effectmaten kennisprogramma AG (versie 1.5).

47 Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016.

48 Naast (of in plaats van) deze fractie kan ook een iets preciezere fractie werk berekend worden waarbij rekening gehouden wordt met deeltijd (aantal uren werk gedeeld door het totaal aantal werkbare uren in de meetperiode).

49 Voor het meten van een effect van jobcoaching in termen van werkbehoud kan ook gedacht worden aan het percentage personen dat, vanuit een situatie van werk met jobcoach, dezelfde baan behoudt (*survival probability*).

50 Dit kan bijvoorbeeld gemeten worden aan het einde van de meetperiode en/of per maand of kwartaal om de ontwikkeling in de tijd te laten zien.

51 Er kunnen eventueel verschillende meetperiodes worden gebruikt om de verschillen tussen korte- en (middel)langetermijneffecten in kaart te brengen.

Vergelijkbaarheid

De hoofdreden waarom de minimale loonwaarde niet bruikbaar is, is dat mensen die minder dan 35% van het minimumloon verdienen, doorgaans niet worden toegeleid naar regulier werk. Vaak wordt deze groep toegeleid naar beschut werk, waar ze andere begeleiding krijgen dan de mensen in de interventiegroep. De groepen krijgen dus een volledig andere re-integratiedienstverlening en zijn dus niet vergelijkbaar. We concluderen dan ook dat deze optie niet haalbaar is.

10.4 OPTIE 2: BENUTTEN VAN BELEIDSWIJZIGINGEN

Beleidsveranderingen die effect hebben op wie voor jobcoaching in aanmerking komen, kunnen – in theorie – benut worden om het causale effect van jobcoaching te bepalen. Stel bijvoorbeeld dat jobcoaching eerst alleen toegekend wordt aan personen die ouder zijn dan 18 jaar, en dat op een bepaald moment jobcoaching ook toegankelijk wordt voor 17-jarigen. Dan kan de groep 17-jarigen met jobcoaching na de wijziging vergeleken worden met de groep 17-jarigen zonder jobcoaching voor de wijziging. Door de arbeidsmarktuitkomsten van deze twee groepen over een bepaalde periode met elkaar te vergelijken, kan dan het effect bepaald worden van jobcoaching. Het gevonden effect geldt dan alleen voor 17-jarigen, en kan niet zonder meer verondersteld worden ook te gelden voor oudere leeftijdsgroepen.

In theorie zijn de groepen op wie de betreffende interventie van toepassing is vlak voor en vlak na de beleidswijziging vergelijkbaar. Voorwaarde is wel dat er in die periode geen andere wijzigingen, bijvoorbeeld in het beleid of in de economische omstandigheden voor deze groep, hebben plaatsgevonden. Dit is minder waarschijnlijk naarmate de periode voor en na wijziging (de bandbreedte) groter wordt. Als er slechts een maand verschil is tussen het begin van de observatieperiode van beide groepen, zal de conjunctuur nauwelijks invloed hebben op de effectmeting. Als het verschil daarentegen een jaar is, kunnen verschillen in conjunctuur de effectmeting echter verstoren. De bandbreedte die nodig is om voldoende aantallen te hebben, verschilt per wijziging. We stellen voor om maximaal een half jaar voor en na beleidswijziging aan te houden als bandbreedte.

In de afgelopen jaren heeft een aantal beleidswijzigingen plaatsgevonden die mogelijk aanknopingspunten bieden voor een effectmeting. Hieronder bespreken we deze beleidswijzigingen en de haalbaarheid van een effectmeting op basis hiervan. Wijzigingen voor introductie van het jobcoachportaal[52] zijn niet meegenomen, omdat de benodigde gegevens niet direct beschikbaar zijn. Bovendien zijn er toen diverse wijzigingen op hetzelfde moment doorgevoerd, waardoor het effect van de afzonderlijke onderdelen niet geïsoleerd kan worden.

10.4.1 Ruimere toepassing tenzij-bepaling maximale duur (weinig perspectief)

Effect

Op 1 juli 2014 is de toepassing van de tenzij-bepaling voor de maximale duur van drie jaar verruimd. Dit houdt in theorie in dat het aantal uitzonderingen op de driejaarstermijn groter is geworden. Dit gegeven kan worden gebruikt om het effect van jobcoaching na drie jaar op het baanbehoud vast te stellen voor de groep die eerst niet in aanmerking kwam voor een verlenging van de duur en nu wel.

Aantallen

Een voorwaarde voor deze effectmeting is dat de groep mensen die voor de wijziging niet en na de wijziging wel in aanmerking zou komen voor een langere duur voldoende groot is. Er zijn circa 800 mensen die de driejaarsgrens bereiken in de periode januari tot en met juni 2014 en ook ruim 800 mensen die deze grens bereiken in de periode juli tot en met december 2014. We verwachten dat deze aantallen te klein zijn om een

[52] Deze wijzigingen zijn: Toepassing van het middenregime in een standaardsituatie; beperking van de maximale duur tot drie jaar; opstellen van een lijst met jobcoachactiviteiten; gelijktrekken begeleidingsregimes bij dienstbetrekking en proefplaatsing; toewijzen jobcoachactiviteiten aan een aantal limitatieve coachingsdoelen.

significant effect te meten, omdat er weinig verschil lijkt te zijn in het aandeel mensen dat na drie jaar nog jobcoaching krijgt.[53]

Mogelijkheden effectmeting

De ruimere toepassing van de tenzij-bepaling voor de maximale duur biedt weinig perspectief voor het bepalen van het effect van jobcoaching na drie jaar op het baanbehoud. Een voorwaarde voor effectmeting is dat het aantal mensen dat beïnvloed wordt door deze wijziging voldoende groot is. Een eerste indicatie op basis van de reeds beschikbare gegevens is dat dit niet het geval is.

10.4.2 Vast aantal uren jobcoaching tijdens proefplaatsing (weinig perspectief)

Effect

Vanaf 1 januari 2016 wordt tijdens de proefplaatsing een vast aantal uren jobcoaching gehanteerd (zie tabel 10.2). Voor deze beleidswijziging was het aantal uren jobcoaching afhankelijk van de duur en het aantal te werken uren van de proefplaatsing. Sinds de beleidswijziging zijn er dus binnen hetzelfde regime verschillen in de intensiteit van de jobcoaching. Dit biedt in principe de mogelijkheid om het effect van de intensiteit van jobcoaching tijdens een proefplaatsing op de doorstroom naar een dienstverband te meten. We verwachten echter dat het verschil in de gemiddelde intensiteit voor en na de beleidswijziging klein zal zijn, omdat het aantal uren is gebaseerd op de standaardduur van de proefplaatsing (twee maanden). Alleen in uitzonderings-situaties wordt afgeweken van de standaardduur. Mogelijk zit er wel genoeg variatie in het aantal gewerkte uren.

Tabel 10.2 Regimes proefplaatsing

Regime	Aantal uren jobcoaching
Zeer licht	5
Licht	15
Midden	20
Intensief	30

Bron: Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016

Beschikbaarheid gegevens

Proefplaatsingen worden niet geregistreerd in de polisadministratie, omdat er formeel geen sprake is van een dienstbetrekking. Informatie over het aantal gewerkte uren (een voorwaarde om de intensiteit vast te stellen) is daarom niet direct beschikbaar. Klanten moeten de omvang van de proefplaatsing wel kenbaar maken bij UWV. Deze informatie moet dus door middel van dossieronderzoek verzameld worden.

Aantallen

Een groot deel van de mensen die start met jobcoaching, begint met een proefplaatsing (zie hoofdstuk 2). De aantallen zijn dus voldoende groot voor een effectmeting.

Mogelijkheden effectmeting

De mogelijkheden om het effect van de intensiteit tijdens een proefplaatsing vast te stellen, zijn afhankelijk van het verschil in de gemiddelde intensiteit voor en na de wijziging. We verwachten dat dit verschil te klein is voor een effectmeting. Daarnaast is dossieronderzoek nodig om de benodigde gegevens te verzamelen.

10.4.3 Jobcoachperiode valt samen met dienstbetrekking voor bepaalde tijd (niet haalbaar)

Effect

Sinds 1 januari 2016 valt de jobcoachperiode samen met de duur van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd voor klanten met een tijdelijke arbeidsovereenkomst tot maximaal 12 maanden. Dit heeft consequenties voor

[53] We hebben een poweranalyse uitgevoerd om in te schatten hoe groot dit effect minimaal moet zijn: 6 procentpunt (aannemende dat het baanbehoud van de groep voor 1 juli 2014 op 70 procent ligt).

zowel de afbouw van de intensiteit, het moment van de vervolgaanvraag en beoordeling en de maximale duur van jobcoaching. Het is dus onduidelijk welk effect gemeten wordt.

10.4.4 Strippenkaart (weinig perspectief)

Effect

Het effect van de "strippenkaart" (de mogelijkheid om 5 incidentele uren jobcoaching te krijgen na beëindiging van het traject) kan in principe bepaald worden door het baanbehoud voor en na de introductie te vergelijken. Dit meet het effect van de *mogelijkheid* om 5 incidentele uren jobcoaching te krijgen na beëindiging van het traject en/of het effect van de inzet van 1 of meer incidentele uren jobcoaching na beëindiging van het traject op de tijd tot het verlies van de baan die iemand heeft op het moment dat de jobcoaching stopt.[54]

Als het effect van de mogelijkheid om een strippenkaart in te zetten gemeten kan worden, dan kan met behulp van een econometrische methode ook het effect van de werkelijke inzet van de strippenkaart bepaald worden.[55]

Beschikbaarheid gegevens

De benodigde gegevens zijn beschikbaar, al is de informatie wel summier. Zo is het precieze moment van de inzet niet bekend.

Aantallen

Als we het effect van de mogelijkheid om een strippenkaart in te zetten willen meten, vergelijken we de hele groep mensen die een traject beëindigen voor en na de wijziging. In 2015 en 2016 betreft het respectievelijk 2.000 en 3.000 personen. Aangezien het gaat om de *mogelijkheid* om een strippenkaart in te zetten, worden er geen grote effecten verwacht. Het is dus de vraag of de aantallen voldoende zijn voor een effectmeting.[56]

Uit hoofdstuk 2 volgt dat de strippenkaart in 2016 en 2017 door gemiddeld 12% van de personen waarbij het traject eindigt, is gebruikt. In 2016 werd de strippenkaart door 300 mensen gebruikt. Kijken we naar de groep die in het eerste half jaar van 2016 een traject beëindigde, dan gaat het naar om ca. 100 tot 150 personen. Dit is naar verwachting onvoldoende om een significant effect te meten.

Mogelijkheden effectmeting

Het effect van de mogelijkheid om 5 incidentele uren jobcoaching te krijgen na beëindiging van het traject kan worden bepaald door vergelijking van het baanbehoud tussen beide groepen. Omdat een klein deel van de groep die een strippenkaart kon inzetten dit ook daadwerkelijk deed, is het verschil in baanbehoud tussen beide groepen waarschijnlijk te klein om betrouwbaar te meten.

10.5 OPTIE 3: BENUTTEN VAN TE LATE AANMELDINGEN (weinig perspectief)

Effect

Het jobcoachprotocol schrijft voor dat als een aanvraag meer dan vier weken te laat is zonder deugdelijke grondslag, de persoon in kwestie minder jobcoachuren toegekend krijgt. De jobcoachperiode vangt dan wel aan op de ingangsdatum in de aanvraag, maar het aantal uren wordt berekend over een kortere periode (vanaf

[54] Dit is het zogenoemde *intention-to-treat* effect. In dit geval wordt dus niet het effect van het daadwerkelijke gebruik van de strippenkaart gemeten.

[55] Dit kan met behulp van de instrumentele-variabele techniek, waarin de tijd van beëindiging van een traject (voor of na 1 januari 2016) een instrument is voor de inzet van een strippenkaart. Met deze methode wordt het (*intention-to-treat*) effect opgehoogd op basis van het daadwerkelijke gebruik. Hierbij wordt het effect van de strippenkaart gemeten voor de strippenkaartgebruikers. Voorwaarde is wel dat de strippenkaart voldoende vaak wordt ingezet.

[56] Als we uitgaan van een bandbreedte van een half jaar voor en na de wijziging, is er een effect van minimaal 5 procentpunt nodig (aannemende dat het baanbehoud van de groep voor 1 juli 2014 op 70 procent ligt).

maximaal vier weken voor ontvangst van de aanvraag).[57] De groep met te late aanvragen en dus minder uren jobcoaching kan vergeleken worden met de groep die het normale aantal uren jobcoaching krijgt om te bepalen of het lagere aantal uren leidt tot slechtere arbeidsmarktprestaties.[58] Met deze vergelijking wordt dan het effect van extra uren jobcoaching bepaald voor mensen die jobcoaching ontvangen. Omdat het verschil in uren jobcoaching tussen beide groepen beperkt is, is het effect naar verwachting klein.

Aantallen

Een voorwaarde voor de benutting van deze optie is dat het aantal te late aanmeldingen die ook daadwerkelijk hebben geleid tot het toekennen van minder uren jobcoaching, voldoende groot is om een – naar verwachting – klein effect te kunnen meten. Er zijn echter geen aanwijzingen dat dit vaak voorkomt. Om erachter te komen om hoeveel gevallen dit gaat, is dossieronderzoek nodig.

Mogelijkheden effectmeting

De mogelijkheden voor een effectmeting zijn beperkt omdat het verwachte effect klein is. In combinatie met de verwachte kleine aantallen, is de kans dat er een significant effect wordt gevonden gering.

10.6 OPTIE 4: BENUTTEN VAN GEVALLEN ZONDER JOBCOACH DOOR EXTERNE OORZAAK (niet haalbaar)

Effect

Wanneer er voldoende gevallen zijn waarin iemand geen (of minder) jobcoaching krijgt toegewezen door een externe oorzaak, zoals een administratieve fout, dan kan deze groep als controlegroep dienen. Als de reden dat men geen jobcoaching krijgt volledig willekeurig is, kan het effect van jobcoaching verkregen worden door een simpele vergelijking tussen degenen die wel jobcoaching krijgen en degenen die – door een externe oorzaak – geen jobcoaching krijgen. De verwachting is echter dat het niet krijgen van jobcoaching vanwege een externe oorzaak te weinig voorkomt om met deze analyse een betrouwbaar effect te kunnen meten.

10.7 OPTIE 5: VARIATIE IN BESLUITVORMING ARBEIDSDESKUNDIGE (biedt perspectief)

Effect

Arbeidsdeskundigen beslissen in welk begeleidingsregime iemand begint. Het is aannemelijk dat er sprake is van enige interbeoordelingsvariatie: waar er bijvoorbeeld twijfel is of iemand een licht of zeer licht regime krijgt, zal de ene professional meer geneigd zijn voor een licht regime te kiezen, terwijl een ander vaker voor een zeer licht regime kiest.[59] Dit levert variatie op in de intensiteit van begeleiding door een jobcoach met een random component. De groep die gemiddeld met een lagere intensiteit begint, kan dan vergeleken worden met de groep die gemiddeld met een hogere intensiteit begint. Hiermee wordt dan het effect van de intensiteit van jobcoaching gemeten.[60]

Vergelijkbaarheid

De groep die gemiddeld met een lagere intensiteit begint is vergelijkbaar met de groep die gemiddeld met een hogere intensiteit begint, onder de voorwaarde dat mensen random aan een arbeidsdeskundige worden toebedeeld. De random toewijzing zorgt ervoor dat de samenstelling van de groepen, bijvoorbeeld naar aard van de problematiek, gelijk is.

---

[57] Voorbeeldsituatie: Als een klant op 1 september in dienst treedt, maar de aanvraag pas op 1 november wordt ontvangen, kan UWV niet eerder dan 3 oktober jobcoaching toekennen. Het aantal uren wordt dan berekend vanaf 3 oktober, terwijl de jobcoachperiode wel op 1 september start (zie Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016).

[58] Met behulp van de instrumentele-variabelen methode, waarbij het wel of niet te laat aanvragen van een jobcoach een instrument is voor het aantal uren jobcoach dat iemand ontvangt.

[59] Schellart et al. (2013) vinden bijvoorbeeld kleine tot matige systematische verschillen tussen beoordelingen door verzekeringsartsen in de praktijk.

[60] Zie Maestas et al. (2013) voor een voorbeeld van deze methode.

Beschikbaarheid gegevens

Naast gegevens over begeleidingsregime, intensiteit en arbeidsmarktuitkomsten (beschikbaar via het jobcoachportaal), is ook nodig om te weten welke personen door welke arbeidsdeskundigen zijn beoordeeld. Deze informatie is ook in principe beschikbaar, hoewel waarschijnlijk niet volledig.

Aantallen

Omdat iedereen die met jobcoaching begint in de analyse meegenomen kan worden, vormen aantallen geen belemmering.

Mogelijkheden effectmeting

Als er voldoende interbeoordelingsvariatie is in het begeleidingsregime dat arbeidsdeskundigen toekennen en mensen random aan een arbeidsdeskundige worden toebedeeld, kan een effect gemeten worden van de intensiteit van jobcoaching.

10.8 OPTIE 6: VERGELIJKING MET GEMEENTEN (niet haalbaar)

Effect

Aangezien een belangrijke doelgroep van jobcoaching (de Wajongers) is verschoven van UWV naar de gemeenten, kunnen de verschillen in aanpak tussen UWV en gemeenten mogelijk worden gebruikt voor een effectmeting. Deze vergelijking kan zowel voor UWV als voor gemeenten aanknopingspunten bieden om hun beleid aan te scherpen. Het gemeten effect is het verschil tussen het totaal aan dienstverlening door een jobcoach in beide gevallen, waarbij het niet mogelijk is om vast te stellen welke afzonderlijke factoren leiden tot verschillen in effectiviteit. Een complicatie is dat het effect niet te isoleren is van de overige re-integratiedienstverlening die de gemeenten en UWV aanbieden.

Vergelijkbaarheid

Voor een goede vergelijkbaarheid tussen de groep die jobcoaching krijgt van UWV en de groep die jobcoaching krijgt van een gemeente, moet de doelgroep waarvoor jobcoaching wordt ingezet in gemeenten vergelijkbaar zijn met de doelgroep binnen UWV. Gemeenten gebruiken echter meestal andere procedures dan UWV om vast te stellen wie er in aanmerking komt voor jobcoaching; hierdoor zijn de groepen waarvoor gemeenten jobcoaching inzetten niet vergelijkbaar met de groep waarvoor UWV jobcoaching inzet. Bovendien blijft een deel van de doelgroep die oorspronkelijk bij UWV zat, maar nu geen uitkering krijgt van een gemeente, buiten beeld, en zijn de groepen ook om deze reden niet vergelijkbaar.

Mogelijkheden effectmeting

Omdat het effect niet te onderscheiden is van andere dienstverlening en de groepen niet vergelijkbaar zijn, is een effectmeting op basis van een vergelijking met gemeenten niet haalbaar.

10.9 OPTIE 7: VERGELIJKING EXTERNE JOBCOACHING EN INTERNE WERKBEGELEIDING (weinig perspectief)

Effect

Een andere optie waarbij twee verschillende vormen van jobcoaching worden vergeleken, is een vergelijking tussen een groep die externe jobcoaching krijgt en een groep die interne werkbegeleiding krijgt. Dit meet het effect van de ene vorm van jobcoaching ten opzichte van de andere vorm van jobcoaching.

Vergelijkbaarheid

Een aandachtspunt bij deze optie is de mogelijkheid van selectie: de keuze voor externe of interne begeleiding kan afhangen van de kenmerken van de werknemer of werkgever. In hoofdstuk 8 hebben we gezien dat er inderdaad verschillen zijn qua persoonskenmerken tussen beide groepen. Daarnaast zijn mensen met interne werkbegeleiding minder vaak werkzaam bij grote bedrijven en vaker in de financiële dienstverlening (zie hoofdstuk 9). Er zijn dus aanwijzingen dat er inderdaad sprake is van selectie. Hier kan rekening mee worden gehouden door middel van matching of regressie op basis van kenmerken van de werkgever, zoals omvang en sector.[61]

Beschikbaarheid gegevens

De volgende gegevens zijn nodig voor deze vergelijking:

- Gegevens over het begeleidingsregime;
- Arbeidsmarktprestaties van deze personen;
- Kenmerken van de werkgevers.

Er zijn op dit moment echter onvoldoende gegevens beschikbaar over de inhoudelijke kenmerken van interne werkbegeleiding. UWV heeft wel informatie over het begeleidingsregime van mensen met interne begeleiding. Omdat dit niet wordt geregistreerd in het jobcoachportaal, is hier dossieronderzoek voor nodig. Informatie over de arbeidsmarktprestaties en over de kenmerken van de werkgevers zijn wel beschikbaar (via de polisadministratie).

Voor de duiding van het effect is informatie over het type begeleider (collega of gecertificeerde jobcoach) bij interne werkbegeleiding ook gewenst. Deze informatie is niet beschikbaar.

Aantallen

Er zijn voldoende aantallen mensen met interne werkbegeleiding of externe jobcoaching in de periode vanaf 2015 voor een effectmeting.

Mogelijkheden effectmeting

Deze optie biedt weinig perspectief voor het doen van een effectmeting, omdat het begeleidingsregime niet in het jobcoachportaal geregistreerd wordt; er is dus dossieronderzoek nodig om de benodigde gegevens te verzamelen.

10.10 OPTIE 8: EXPERIMENTEN MET JOBCOACHING PLUS (biedt perspectief)

Een andere optie om iets te kunnen zeggen over de effectiviteit van jobcoaching, is het experimenteren met een nieuwe vorm van jobcoaching. Het uitvoeren van een experiment is de meest betrouwbare methode om netto-effecten te meten. Alle werkenden met een structureel functionele beperking hebben echter het wettelijke recht op jobcoaching als dit noodzakelijk is voor het uitvoeren van hun werkzaamheden. Een experimenteel onderzoek, waarbij een situatie met jobcoaching wordt vergeleken met een situatie zonder jobcoaching, is daardoor niet mogelijk.

Effect

Het is echter wel mogelijk om een experiment op te zetten waarin de huidige jobcoaching wordt vergeleken met een nieuwe, uitgebreidere vorm: “jobcoaching plus”. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de volgende varianten:

[61] Bij matching wordt uit de controlegroep een selectie gemaakt van mensen met vergelijkbare kenmerken als de interventiegroep. Bij regressieanalyse wordt bij de schatting van het effect gecorrigeerd voor de betreffende kenmerken door deze mee te nemen als achtergrondvariabele. Een nadeel van deze methoden is dat er alleen gebruik gemaakt kan worden van kenmerken waarvoor gegevens beschikbaar zijn. Als relevante (niet-observeerbare) factoren ontbreken, is de correctie door deze methoden niet volledig.

- Een variant waarbij de jobcoaching in alle begeleidingsregimes intensiever is (i.e. meer uren aan jobcoaching besteed kan worden);
- Een variant waarbij de jobcoach meer, domein-overstijgende taken heeft, bijvoorbeeld in de begeleiding van de thuissituatie. Omdat mensen met reguliere jobcoaching in principe ook toegang hebben tot dit soort hulp (alleen niet van hun jobcoach), wordt met deze variant het effect gemeten van alle hulp in één hand versus hulp vanuit diverse kanalen;
- Een variant waarbij meerdere elementen van *supported employment* in handen zijn van de jobcoach, dus bijvoorbeeld ook het zoeken naar ander werk bij dreigende baanbeëindiging. Ook hierbij geldt dat (een deel van) deze extra taken momenteel via andere kanalen beschikbaar zijn voor mensen met een reguliere jobcoach. Het kan meerwaarde hebben deze in één hand te beleggen.

Als blijkt dat de groep die deze plusvorm van jobcoaching krijgt een betere arbeidsmarktpositie heeft dan de controlegroep, kan worden geconcludeerd dat de nieuwe vorm een positief netto-effect heeft ten opzichte van de huidige vorm.

Vergelijkbaarheid

Door het willekeurig toedelen van voldoende aantallen personen aan reguliere jobcoaching of jobcoaching plus wordt de vergelijkbaarheid van de beide groepen gegarandeerd.

Beschikbaarheid gegevens

Naast de registraties van de begeleiding, moet bijgehouden worden wie welk type begeleiding krijgt, reguliere jobcoaching of jobcoaching plus.

Aantallen

Een aandachtspunt voor het experiment is dat er geen nieuwe instroom van Wajongers met arbeidsvermogen is. Het toewijzen van klanten aan de experimentgroep of de controlegroep kan dus niet plaatsvinden op het moment van instroom in de uitkering. Een mogelijkheid is om klanten in te delen als ze een nieuw traject starten. Aangezien er jaarlijks voldoende mensen zijn die een nieuw traject starten, vormen de aantallen geen belemmering.

Mogelijkheden effectmeting

Bij de ontwikkeling van jobcoaching plus zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- Betrek uitvoerende medewerkers (bijvoorbeeld klantmanagers en jobcoaches) bij de ontwikkeling. Zij kennen de doelgroep en kunnen dus goed inschatten aan welke extra ondersteuning men behoefte heeft. Bovendien vergroot hun betrokkenheid de slagingskans van het experiment zelf, omdat ze beter bekend zijn met het doel van het experiment en hier ook meer affiniteit mee hebben;
- Zorg ervoor dat de nieuwe vorm voldoende afwijkt van de huidige jobcoaching. Als het effect van de nieuwe vorm van jobcoaching ten opzichte van de huidige vorm (te) klein is, zijn er (te) grote aantallen van mensen met een jobcoach in het experiment nodig.

Deze aanpak vergt wel de nodige inspanningen van UWV, zie bijvoorbeeld De Koning et al. (2014) voor eerdere ervaringen met experimenten. Het experiment zal bijvoorbeeld over een vrij lange periode (meerdere jaren) uitgevoerd moeten worden, om het verschil in effect tussen de beide vormen van jobcoaching goed te kunnen meten. Gedurende die periode moet goed bewaakt worden dat iedereen steeds de juiste vorm van jobcoaching krijgt. Een voordeel is dat UWV ervaring heeft met het uitvoeren van experimenten. We bevelen aan om eerst een kleinschalige pilot uit te voeren, zodat mogelijke knelpunten al voor de uitvoering van het experiment worden gesignaleerd.

Een experiment met een nieuwe vorm van jobcoaching heeft een grote meerwaarde, omdat (i) experimenten de meest betrouwbare methode zijn om netto-effecten te bepalen en (ii) de vergelijking met een nieuw te ontwikkelen vorm van jobcoaching de mogelijkheid biedt om een vorm te toetsen die voor UWV het meest interessant is.

ONDERZOEKSVRAGEN

I ONDERZOEKSVRAGEN

Hieronder staan de onderzoeksvragen uit de startnotitie van dit onderzoek, waarbij is aangegeven op welke plaats deze zijn beantwoord in het rapport. Tijdens het onderzoek is de keuze gemaakt om bepaalde vragen niet te beantwoorden en andere, nieuwe vragen wel op te nemen.

Persoonskenmerken

1.	Wat zijn de persoonskenmerken van UWV-klanten die werken met een jobcoach (inclusief de kenmerken van de UWV-regeling waar de klant onder valt en de diagnose), en hoe is de samenstelling van deze groep werknemers in de loop der jaren (sinds 2012) veranderd.	§ 2.4

Kenmerken werkgever

2.	Wat zijn de kenmerken van werkgevers waar de UWV-klanten met een jobcoach werken en hoe is de samenstelling van deze groep werkgevers in de loop der jaren (sinds 2012) veranderd?	§ 9.2
3.	Zijn er verschillen tussen werkgevers die gebruik maken van interne jobcoaching en werkgevers waar mensen werken die gebruik maken van externe jobcoaching? Zijn er werkgevers die eerst werkten met een externe jobcoach en daarna interne jobcoaching gebruiken, of andersom, of tegelijkertijd, of zijn het andere werkgevers?	§ 9.4
4.	Hoe varieert de groep werkgevers met werknemers die gebruik maken van jobcoaching: zijn het steeds dezelfde werkgevers, of komen er nieuwe werkgevers bij, of zijn er veel werkgevers die stoppen met het gebruik van jobcoaching of die er slechts eenmalig gebruik van maken?	§ 9.3

Begeleidingspatronen

5.	Als je de mensen die werk(t)en met een jobcoach volgt door de tijd, hoe zien hun begeleidingspatronen er dan uit qua intensiteit en duur van de begeleiding, verlenging van de maximale termijn, wisselingen van jobcoach, hernieuwde opstart jobcoaching na onderbrekingsperiodes, opeenvolging van interne en externe jobcoaching en de activiteiten die jobcoaches uitvoeren (volgens het jobcoachportaal)?	§ 2.3
6.	Zijn er begeleidingspatronen die vaak voorkomen? Wat zijn de kenmerken en de omvang van de groepen die deze begeleidingspatronen doorlopen?	§ 2.3
7.	Hebben de werkgevers van de werknemers uit deze geïdentificeerde groepen specifieke kenmerken (bijvoorbeeld sector, bedrijfsgrootte), en zo ja, welke?	-

Arbeidsmarktpatronen

8.	Als je de mensen die werk(t)en met een jobcoach volgt door de tijd, hoe zien hun arbeidsmarktpatronen (periodes van werk/niet-werk, werk met/zonder jobcoach, gewerkte uren, ontwikkeling in de hoogte van het uurloon, wisseling van werkgever, aflopende contracten, omzetting in vaste contracten) eruit?	§ 2.2
9.	Zijn er arbeidsmarktpatronen die vaak voorkomen? Wat zijn de kenmerken en de omvang van de groepen die deze patronen doorlopen?	§ 3.2, H4-7
10.	Hebben de werkgevers van de werknemers uit deze geïdentificeerde groepen specifieke kenmerken (bijvoorbeeld sector, bedrijfsgrootte), en zo ja, welke?	-
11.	Is er samenhang tussen de arbeidsmarktpatronen en de conjunctuur?	-

Samenhang tussen begeleidingspatronen en arbeidsmarktpatronen

12.	Is er samenhang tussen de begeleidingspatronen van klanten (vragen 5-7) en de arbeidsmarkt-patronen van deze klanten (vragen 8-10)?	§ 4.3, 5.3, 6.3, 7.3
13.	Wat gebeurt er met de cliënt rond de afbouw van de intensiteit van jobcoaching (of als de jobcoaching stopt) qua werk, uren, loon?	-
14.	Welke mogelijkheden zijn er voor een vervolgonderzoek waarmee door middel van experimenteel of quasi-experimenteel onderzoek de netto-effectiviteit van jobcoaching wordt bepaald?	H10

II ONDERZOEKSMETHODEN

II ONDERZOEKSMETHODEN

II.1 FIXED EFFECTS

In ontwikkelingen over de tijd kunnen samenstellingseffecten een rol spelen, als niet alle personen even lang gevolgd kunnen worden. Hetzij omdat de observatieperiode verschilt tussen personen, hetzij omdat een bepaalde uitkomstmaat vereist dat iemand bijvoorbeeld werk heeft of begeleiding krijgt en personen niet altijd werk hebben of begeleiding krijgen.

Veranderingen in bijvoorbeeld het uurloon kunnen dan het gevolg zijn van een veranderende samenstelling van de populatie, als personen die een hoger of lager uurloon dan gemiddeld verdienen uit de populatie wegvallen. Om dit ongewenste samenstellingseffect te verwijderen, hebben we *fixed-effects* vergelijkingen geschat, waarin gecorrigeerd wordt voor de individuele hoogtes van het uurloon.

De *fixed-effects* vergelijking wordt gegeven door

$$Y_{it} = \alpha_i + \sum_{t=1}^{N} \beta_t D_t + u_{it},$$

Waarbij Y_{it} het reële uurloon is van individu *i* in maand *t* na start jobcoaching, α_i een individu-specifieke constante term, D_t een dummy voor de maand na start jobcoaching, en u_{it} de storingsterm. De β_t's worden geschat en geven de gemiddelde ontwikkeling in het reële uurloon weer van de personen die werk hebben.

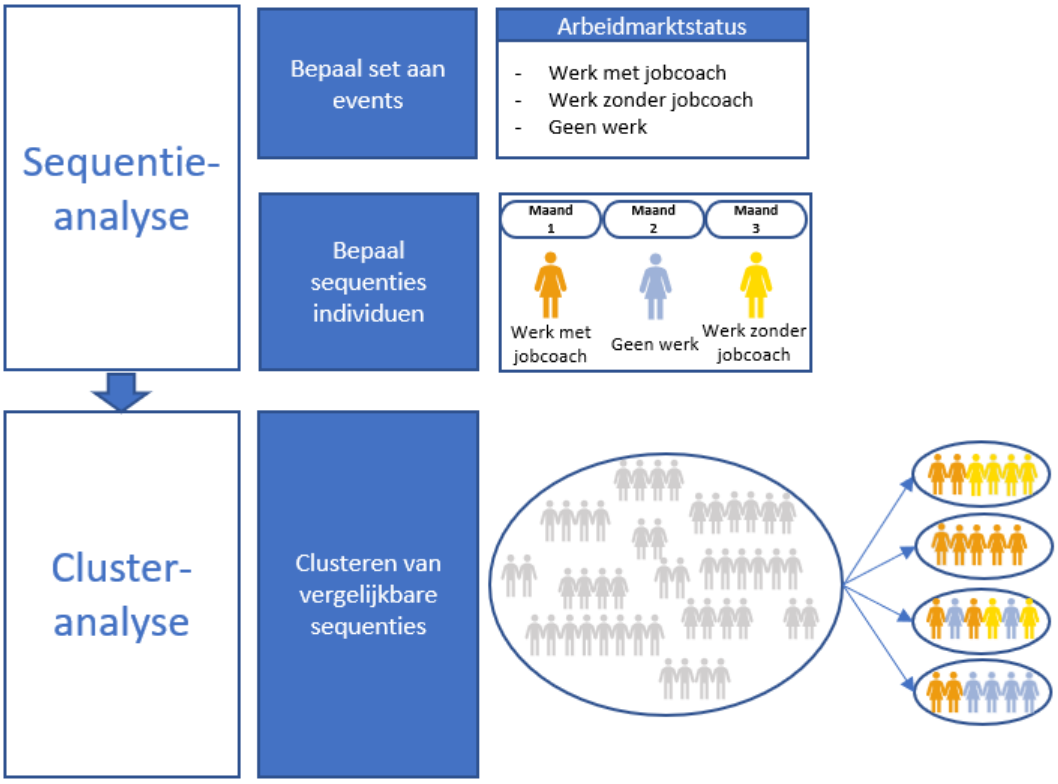
Deze vergelijking is geschat voor het reële uurloon, het aantal gewerkte uren, aandeel vast contract en de intensiteit van jobcoaching (totaal of per regime). In geval van het aandeel vast contract, gebruiken we een *linear probability* model (met 0 = tijdelijk en 1 = vast).

De geschatte ß's zijn, in geval van de werkgerelateerde uitkomstmaten, omgezet in indexcijfers, waarbij het indexcijfer op het moment van de start 100 is. Hierdoor kunnen de ontwikkelingen van het reële uurloon, het aantal gewerkte uren en het aandeel vast contract in dezelfde figuur weergegeven worden.

II.2 SEQUENTIE- EN CLUSTERANALYSE

Sequentie- en clusteranalyse zijn kwantitatieve methodes om patronen te herkennen in een grote hoeveelheid aan data, en deze vervolgens in te delen in herkenbare groepen. Figuur II.1 geeft de werking van deze twee analyses schematisch weer. In een sequentieanalyse wordt er allereerst een set aan verschillende statussen gedefinieerd, in ons geval de arbeidsmarkt statussen: werk met jobcoach, werk zonder jobcoach en geen werk. Voor elke persoon in het bestand wordt een individuele sequentie bepaald, oftewel een volgorde van statussen. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat iemand in de eerste maand begint met werk met jobcoach, vervolgens een maand werkloos wordt en in de laatste maand werkt zonder jobcoach.

Figuur 10.1: Sequentie- en clusteranalyse



De individuele sequenties worden vervolgens in cluster ingedeeld met behulp van een clusteranalyse. De indeling gebeurt op zodanige manier dat de verschillen tussen de sequenties ***binnen*** een cluster zo ***gering*** mogelijk zijn, en dat de verschillen tussen de sequenties ***tussen*** de clusters zo ***groot*** mogelijk zijn. Zodoende ontstaan er groepen die dezelfde patronen hebben doorlopen. Hiervoor gebruiken we hiërarchische clustering en specifiek de Ward methode. Bij hiërarchische clustering wordt er vanuit elke individueel sequentie steeds gekeken wat de meest vergelijkbare sequentie is om die met elkaar te combineren. Om echter te bepalen wat de afstand is tussen verschillende sequenties, is een specifieke methode nodig. Wij maken in deze analyse gebruik van de Ward methode.

De Ward methode bepaald de afstand tussen twee clusters door te kijken naar de toename in de som van de kwadraten wanneer we de twee clusters samenvoegen. Formeel ziet de Ward methode er als volgt uit:

$$\Delta(A,B) = \frac{n_A n_B}{n_A + n_B} \|\overrightarrow{m_A} - \overrightarrow{m_B}\|$$

Waarbij $\overrightarrow{m_A}$ het centrum van cluster A is, en n_A het aantal punten in cluster A. Δ staat voor de zogenaamde 'kosten van het samenvoegen' van cluster A en B. Ward's methode probeert deze 'kosten van het samenvoegen' zo klein mogelijk te houden. Wanneer de centra van twee clusters ver uit elkaar liggen, is het minder waarschijnlijk dat de clusters samengevoegd zullen worden, omdat de kosten daarvan hoog zijn. Verder is het zo dat hoe meer punten er in beide clusters zitten, hoe minder waarschijnlijk het is dat de clusters samengevoegd zullen worden omdat de kosten daarvan hoog zijn.

Omdat de clustering sterk afhangt van welke methode gebruikt wordt en het een zeer technische handeling is, is het belangrijk om de clusters die eruit komen goed te interpreteren. We hebben dit gedaan door te kijken naar de meest voorkomende sequenties in elke cluster. Aan de hand daarvan hebben we de clusters duidelijk gedefinieerd en handmatig sequenties verplaatst naar clusters waarvan wij vonden dat die beter pasten. We hebben daarbij een aantal criteria gesteld:

1. In de cluster 'Zelfstandig aan het werk' zitten personen die uiteindelijk zonder jobcoach werken en die korter dan 36 maanden met een jobcoach hebben gewerkt.

2. In de cluster ‘Wisselaars’ zitten personen die geen dominante status hebben en minimaal 4 keer gewisseld zijn van status.
3. In de cluster ‘Langdurige jobcoaching’ zitten mensen die het grootste deel van de tijd met een jobcoach hebben gewerkt en die of aan het eind van de periode nog steeds jobcoaching hebben of die meer dan 3 jaar jobcoaching hebben gehad.
4. In de cluster ‘Eindigt zonder werk’ zitten personen waarbij de status ‘geen werk’ dominant is.

Een uitgebreide beschrijving van de sequentieanalyse is te vinden in Gabadinho et al. (2011). Ward’s methode wordt uitgebreid behandeld in onder andere Murtagh & Legendre (2014).

LITERATUURLIJST

Aarts, L., Hout, C. van, Thijs, C. & Visscher, K. (2008). *Evaluatie jobcoaching*. APE.

Beukema, L. & Kuipers, I. (2018). *Stilzitten is niets voor mij: onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking met (duurzaam) werk.* Hanzehogeschool Groningen.

Drijvers, A. & Engelen, M. (2018). *Met de Jobcoach lukt het wel.* De Beleidsonderzoekers.

Dumhs, L., Spijkerman, M., Stoutjesdijk, M. & Berendsen, E. (2019). *UWV monitor arbeidsparticipatie 2018.* UWV.

Gabadinho, A., Ritschard, G., Muller, N.S. & Studer, M. (2011). Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR. *Journal of Statistical Software, 40*(4), 1–37.

Koning, J. de, Hek, P. de, Mallee, L., Rosing, F. & Groenewoud, M. (2014). *Uitkomsten en ervaringen experimenten netto-effectiviteit re-integratie.* SEOR/Regioplan.

Maestas, N., Mullen, K.J. & Strand, A. (2013). Does Disability Insurance Receipt Discourage Work? Using Examiner Assignment to Estimate Causal Effects of SSDI Receipt. American Economic Review, 103(5), 1797-1829.

Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M. & Timmerman, J. (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk.* Regioplan.

Murtagh, F. & Legendre, P. (2014). Ward's hierarchical agglomerative clustering method: which algorithms implement Ward's criterion? *Journal of classification*, *31*(3), 274-295.

Programmaraad (2017). *Aan de slag met jobcoaching*.

Schellart, T., Besseling, J., Steenbeek, R. & Kroneman, H. (2013). Onderzoek naar interdoktervariatie bij beoordelingen van verzekeringsartsen. *TBV - Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 21, 61-67.

DEFINITIES

Begrip	Definitie
Arbeidsmarktstatus/-situatie/ -positie	We onderscheiden in deze studie vier statussen/posities/situaties waarin een persoon zich op de arbeidsmarkt kan bevinden: - Proefplaatsing - Geen werk - Werk met jobcoach - Werk zonder jobcoach
Arbeidsmarktpatronen	Dynamiek in de arbeidsmarktstatus op individueel niveau. Een arbeidsmarktpatroon kan bijvoorbeeld zijn dat een persoon eerst een proefplaatsing heeft, vervolgens werkt met een jobcoach en daarna werkt zonder jobcoach.
AO-klasse	Arbeidsongeschiktheidsklasse. In de oude Wajongregeling (voor 2010) en in de WGA-regeling worden personen ingedeeld op basis van hun arbeidsongeschiktheid. Op basis daarvan wordt bepaald hoeveel uitkering iemand ontvangt.
Arbeidsmarktuitkomsten/ -kenmerken	Dynamiek in de arbeidsmarktstatus op groepsniveau. De arbeidsmarktuitkomsten/-kenmerken laten zien hoe een groep personen die werk(t)en met een jobcoach zich beweegt op de arbeidsmarkt. We kijken naar de volgende arbeidsmarktuitkomsten: werk/geen werk (met of zonder jobcoach), contractsoort, uurloon, aantal gewerkte uren per week en wisseling van baan.
Begeleidingsintensiteit	De intensiteit van de begeleiding door een jobcoach is het aantal uren per week dat een persoon jobcoaching krijgt, gedeeld door het aantal uren dat hij of zij werkt. Een persoon kan maximaal 15% van het aantal uur dat hij of zij werkt, begeleid worden door een jobcoach.
Begeleidingspatronen	Dynamiek in de begeleiding op individueel niveau. Een begeleidingspatroon kan bijvoorbeeld zijn dat een persoon begint in een intensief regime, vervolgens naar het middenregime gaat en daarna in het zeer licht regime terechtkomt.
Begeleidingsregimes	Bij start van een jobcoachtraject wordt een persoon ingedeeld in een regime. De regimes lopen van zeer licht tot intensief. Het verschil tussen de regimes zit in de intensiteit van de jobcoaching. In het intensieve regime is de intensiteit bij start 15%, in het zeer lichte regime 3%.
Clusteranalyse	Methode waarbij data wordt ingedeeld in groepen die ongeveer dezelfde patronen doorlopen. Nadere uitleg van deze methode is te vinden in bijlage II.2.
Comorbiditeit	Het tegelijkertijd voorkomen van twee of meer aandoeningen of stoornissen bij een persoon.
Externe jobcoaching	Begeleiding op het werk verstrekt door een gecertificeerde jobcoach die onderdeel is van een externe jobcoachorganisatie.
Hernieuwde opstart van jobcoaching	Het opstarten van een nieuw jobcoachtraject. Dit kan ofwel zijn als een persoon na een periode zonder jobcoaching een nieuw traject ingaat, ofwel als een persoon wisselt van baan (met jobcoach) en daarmee een nieuw traject ingaat.
Interne werkbegeleiding	Sinds 2015 heeft UWV de mogelijkheid om een subsidie te verstrekken aan werkgevers voor interne werkbegeleiding. Hierbij wordt een werknemer binnen het bedrijf begeleid door een daarvoor aangewezen persoon. Deze begeleider hoeft dus niet altijd een gecertificeerde jobcoach te zijn. Interne werkbegeleiding wordt ook interne jobcoaching genoemd. Zie ook: Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2019.
Jobcoachingstraject	Een aaneensluitende periode van jobcoaching, waarin verschillende activiteiten kunnen plaatsvinden. Er is sprake van een nieuw traject als de jobcoaching is onderbroken of bij een nieuwe baan.

Begrip	Definitie
Proefplaatsing	Voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en waarvan de verwachting is dat men moeilijk werk kan krijgen, is een proefplaatsing beschikbaar. Een werknemer werkt dan een aantal maanden (in principe twee maanden, in ieder geval niet langer dan zes maanden) bij een werkgever waarbij de werknemer geen salaris ontvangt, maar de uitkering behoudt. Tijdens de proefplaatsing kunnen zowel de werkgever als de werknemer beoordelen of het werk geschikt is. De werkgever moet wel op papier verklaren dat hij van plan is om de werknemer een contract aan te bieden van minimaal zes maanden.
Sequentieanalyse	Methode waarbij patronen op individueel niveau worden weergegeven. Nadere uitleg van deze methode is te vinden in bijlage II.2.
Uitkeringspercentage	In de nieuwe Wajong-regeling (na 2010) wordt (in plaats van de AO-klasse) voor elk persoon een uitkeringspercentage berekend op basis van hoeveel procent van het minimumloon men kan verdienen.
Wajong	De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is een inkomensvoorziening voor jongeren die op een relatief jonge leeftijd arbeidsongeschikt zijn geworden. Vóór 2015 was UWV verantwoordelijk voor de Wajongers met en zonder arbeidsvermogen. Door de participatiewet uit 2015 valt alle nieuwe instroom van Wajongers met arbeidsvermogen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. UWV moet zich nog wel inzetten voor het bestaande bestand Wajongers met arbeidsvermogen.
WGA	WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. In dit rapport gebruiken we deze term als verzamelnaam voor meerdere uitkeringen: de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen), WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheids-verzekering) en WAZ (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen).
Wisseling van baan	Wisseling van een baan op basis van unieke baancodes. In het Polisbestand van UWV wordt een unieke baancode bijgehouden. Wanneer een persoon een andere baancode krijgt, betekent dit dat hij van baan is gewisseld. Dit kan bij dezelfde werkgever zijn. De nieuwe baan hoeft niet direct aan te sluiten op de oude baan. Ook als er tijd tussen zit, zien we het als een wisseling van baan.
Wisseling van jobcoach	Wisseling van een jobcoach op basis van namen van jobcoaches. Als iemand slechts een maand een andere jobcoach heeft (bijvoorbeeld vanwege ziekte of vakantie van de eigen jobcoach) zien we dit niet als een wisseling. De nieuwe jobcoach hoeft niet direct aan te sluiten op de oude jobcoach. Ook als er tijd tussen zit waarin er geen sprake is van jobcoaching, zien we dit als een wisseling van jobcoach.

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van UWV en het ministerie van SZW

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

In opdracht van UWV en het ministerie van SZW

www.seor.nl